

De cuidados y descuidos

*La economía del cuidado en Colombia y
perspectivas de política pública*

Viviana Osorio Pérez (Coordinadora)



ensayos laborales 25

EDICIONES
ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

VIVIANA OSORIO PÉREZ

Abogada de la Universidad de Antioquia y profesional en Negocios Internacionales de la Universidad San Buenaventura. Actualmente coordinadora del Área Mujeres e inclusión laboral de la Escuela Nacional Sindical (ENS) y hace parte del grupo de investigación “Estudios del Mundo del Trabajo” de la Escuela Nacional Sindical (ENS).

CARMEN LUCÍA TANGARIFE LÓPEZ

Es economista y magíster en Economía de la Universidad de Antioquia. Profesional del Área de Investigación y responsable del proyecto “Mundo Laboral y Trabajo Decente” de la Escuela Nacional Sindical (ENS), donde también hace parte del grupo de investigación “Estudios del Mundo del Trabajo”.

PATRICIA RAMÍREZ PARRA

Es trabajadora social de la Universidad Industrial de Santander, especialista en planeación y administración del desarrollo regional del CIDER de la Universidad de los Andes, magíster en Estudios Sociales y Políticos Latinoamericanos de ILADES de la Universidad Alberto Hurtado de Santiago de Chile. También es investigadora en estudios de género.

SANDRA MILENA MUÑOZ CAÑAS

Es abogada especialista en seguridad social de la Universidad Autónoma Latinoamericana, candidata a magíster en derecho, en la línea de trabajo de la Universidad Pontificia Bolivariana, investigadora en temas de inclusión laboral a poblaciones y en inspección laboral, integrante del grupo de investigación de Colciencias “Estudios del Mundo del Trabajo” de la Escuela Nacional Sindical (ENS). Actualmente es coordinadora de los Centros de Atención Laboral y líder temática de libertad sindical en la misma institución.

Ensayos laborales/veinticinco

De cuidados y descuidos

*La economía del cuidado en Colombia y
perspectivas de política pública*

Viviana Osorio Pérez (Coordinadora)



Primera edición: marzo 2015
© Escuela Nacional Sindical
Apartado Aéreo 12175,
Medellín, Colombia

Viviana Osorio Pérez
Coordinadora
Investigadora ENS

Fotografía de portada:
“Agua, calor, vapor”,
Rosidán khan Botero,
Medellín, 2008

ISBN: 978-958-8207-65-0

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical contó con el apoyo de



Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,
previo permiso de los editores.

CONTENIDO

Prólogo

<i>Javier A. Pineda Duque</i>	7
-------------------------------------	---

Presentación: el cuidado como trabajo y como derecho

<i>Viviana Osorio Pérez</i>	13
-----------------------------------	----

Más allá del amor: cuidar, ser cuidado y cuidarse como cuestión de derechos	19
--	----

I. La economía del cuidado en Colombia: el (des) balance mercado-familias-estado

<i>Viviana Osorio Pérez y Carmen Lucía Tangarife</i>	27
--	----

Introducción	29
--------------------	----

1. Brechas de género y economía del cuidado: Análisis de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo ..	30
1.1 La brecha de género en participación y tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado	32
1.2 Mujeres y hombres realizan actividades diferenciadas	37
1.3 Lo etario y el cuidado no remunerado	39
1.4 Las cargas del cuidado son mayores para las mujeres en contextos rurales	45

1.5	La brecha de género en las actividades de cuidado es independiente del nivel educativo	49
1.6	Las brechas de género en el trabajo remunerado y no remunerado varía por región	53
1.7	El tipo de hogar influye en las brechas de género en los usos del tiempo	56
1.8	La doble jornada laboral de las mujeres	60
2.	Más de 20 puntos del Producto Interno Bruto (PIB)	61
3.	Las tendencias del cuidado: Escenario sociodemográfico y estimaciones de las necesidades demográficas del cuidado en Colombia.	67
4.	Oferta de servicios formales de cuidado	72
4.1	Para niños y niñas menores de 6 años	73
4.2	Para niños y niñas de los 7 a 12 años	82
4.3	Para la población adulta mayor	85
4.4	Para las personas con discapacidad	88
4.5	A modo de conclusión	92
5.	Más mujeres, menos trabajo decente: la dinámica de la participación de las mujeres en el mercado laboral	94
5.1	Más mujeres participan del mercado laboral	95
5.2	El desempleo en las mujeres casi dobla el de los hombres	96
5.3	El subempleo femenino persiste	97
5.4	Un salario 18.5% menor al de los hombres	98
5.5	La segregación horizontal de las mujeres a profesiones u oficios ligados al cuidado y sus condiciones laborales	99
5.6	La “población inactiva”: los hombres dedicados a educación, y las mujeres a oficios del hogar	102
5.7	La segregación vertical: las mujeres están en las bases	103
5.8	Cuentapropismo e informalidad	105
5.9	Derechos laborales y mujeres rurales	108
6.	Políticas laborales de conciliación	109
6.1	Licencias de maternidad y paternidad	109
6.2	Pensión especial de vejez	112
6.3	La afiliación a riesgos laborales de las mujeres rurales	116

6.4 Medidas de conciliación en las convenciones colectivas y las posibilidades de la negociación colectiva	117
7. Articulaciones entre el trabajo no remunerado y el mercado laboral	122
8. Conclusiones. Algunos apuntes para una política pública del cuidado	128
Referencias	132

II. Auxiliares de vuelo: del servicio a bordo a la seguridad aérea

<i>Patricia Ramírez Parra</i>	137
Introducción	139
1. Características generales de quienes se desempeñan en la ocupación	143
1.1 Ocupación ¿femenina y feminizada?.	146
1.2 El perfil ideal físico, de edad, psicológico y socioeconómico	150
2. Condiciones laborales libertad sindical	157
2.1 Oportunidades y condiciones del empleo	158
2.2 Seguridad social y salud en el trabajo	166
2.3 Trato, libertades individuales y discriminación en el ámbito laboral	172
2.4 Libertades sindicales y diálogo social	181
3. Avances y obstáculos para la realización de sus derechos laborales	186
4. Cuentas pendientes y agenda política laboral de auxiliares de vuelo	191
Referencias	197

III. Madres comunitarias: de “voluntarias” (1987) a trabajadoras tercerizadas (2012): 25 años de discriminación contra las mujeres

<i>Patricia Ramírez Parra</i>	201
Introducción	203
1. Características generales de quienes se desempeñan en la ocupación	207

2.	Condiciones laborales y sindicales.	208
2.1	Oportunidades y condiciones del empleo.	208
2.3	Trato, libertades individuales y discriminación en el ámbito laboral	214
2.4	Libertades sindicales y diálogo social.	217
3.	Obstáculos y avances para la realización de sus derechos laborales	223
4.	Cuentas pendientes y agenda política laboral de madres comunitarias.	226
	Referencias	230

**IV. El trabajo doméstico: una mirada desde la
economía del cuidado**

	<i>Sandra Milena Muñoz Cañas</i>	233
	Introducción	235
1.	El cuidado en lo público y lo privado.	237
2.	La laboralización como parte de la transformación de las labores del cuidado.	239
3.	Trabajo decente como piso para la movilidad ascendente	241
4.	Mujeres afrodescendientes dedicadas al trabajo doméstico remunerado en Medellín	250
5.	Los colectivos para la transformación del trabajo doméstico: caso Sindicato de mujeres afrodescendientes del servicio doméstico - UTRASD.	251
6.	Reivindicaciones pendientes para una política pública	253
	Referencias	253

PRÓLOGO

Javier A. Pineda Duque
Cider, Universidad de los Andes

Poner en la agenda de la política pública la economía del cuidado y el desbalance existente en contra del trabajo la mujer, constituye una tarea central para el avance en la equidad de género en Colombia. Desde la expedición de la Ley 1413 de 2010, que ordenó valorar el aporte de las actividades del cuidado al Producto Interno Bruto (PIB) y desde la realización de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (ENUT) en el 2013, el presente texto constituye el primer estudio sistemático de los resultados de esta encuesta y una contribución significativa para colocar la economía del cuidado en la agenda de la política pública en Colombia.

Con esta contribución la Escuela Nacional Sindical (ENS) se sitúa en la vanguardia por valorar el trabajo de cuidado de miles de mujeres, que ha sido sistemáticamente negado en la historia de Colombia. Para explicar esta negación se requiere entender el entramado histórico de los sistemas de relaciones de género en las múltiples dimensiones culturales, económicas, sociales y políticas de la sociedad colombiana, que la tradición del pensamiento feminista y los estudios de género han develado en las últimas décadas.

Este texto aporta evidencias recientes acerca de las inequidades de género que se configuran en los arreglos de los hogares, a partir de las dinámicas que la sociedad y el mercado delegan indirectamente en ellos. Dado que la encuesta se realiza en los hogares, los vínculos con la sociedad y el mercado, se realizan a partir de la situación de la oferta de servicios del cuidado para la niñez, la población adulta mayor y las personas con discapacidad, como con las dinámicas de los mercados laborales. El trabajo de las investigadoras de la ENS muestra resultados con los que antes no se contaba en Colombia acerca de estas inequidades y las colocan en el contexto de las demandas de cuidado a partir de los servicios de cuidado, de los rasgos de la participación de las mujeres en el mercado laboral y de las políticas de conciliación en la normatividad laboral.

La distribución inequitativa de las cargas de cuidado en los hogares ha tenido una larga tradición en el pensamiento feminista y los estudios de género, que en buena parte se recogen en el preámbulo de este libro, titulado “El cuidado como trabajo y como derecho”, de Viviana Osorio Pérez. No obstante, desde la política pública este esfuerzo del pensamiento feminista presenta grandes retos que abren una amplia agenda de investigación.

Un campo por explorar empíricamente se encuentra en el cómo se asume la distribución de las tareas y atribuciones en el hogar por sus distintos miembros, cuáles son sus percepciones y satisfacciones personales, y qué papel juegan estas como elementos de insatisfacción, protesta o acción colectiva en distintos grupos de mujeres, para hacer de los diagnósticos de uso del tiempo un elemento efectivo de transformación social. Recientemente en un trabajo con mujeres y hombres campesinos cafeteros del sur de Colombia (Cauca, Huila y Nariño), encontramos que, si bien se acercan a los resultados que se encuentran para el sector rural colombiano¹, ellas mismas reconocen que el trabajo que realizan los hombres en las plantaciones es más pesado (Pi-

1. A partir de la reciente Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (ENUT) se tiene que mientras las mujeres en el sector rural dedican 2:31 horas en un día promedio al trabajo remunerado y 6:35 horas a actividades no remuneradas de cuidado, la situación es totalmente inversa para los hombres quienes dedican 5:11 y 2:00 horas, respectivamente (Dane, 2014).

neda, Piniero y Ramirez, 2015). Es decir, no sólo se debe tener en cuenta la distribución de los tiempos y la diversidad de tareas que captan las encuestas de uso del tiempo, sino también el consumo de energías de este y las condiciones en que se realiza. Este tema ya lo habían planteado varias autoras en trabajos cualitativos con hombres en contextos rurales (Harrison, 2000).

Por su parte, algunos autores señalan que “la mayor o menor equidad en la distribución de atribuciones en el hogar no puede asociarse mecánicamente con una mayor o menor satisfacción personal” (Quintín 2009, p. 57). El tema de establecer los grados de satisfacción en las parejas y en lo laboral es de amplia polémica y está presente en los estudios de género y desarrollo con insistencia. Frente a las dificultades conceptuales en la valoración de los elementos subjetivos y objetivos, algunos autores como Amartya Sen (1990) acierta en proponer no concentrarse en la reacción mental frente a los hechos, sino en las posibilidades que estos generan en la persona, las cuales incluye una opción más amplia de posibles reacciones mentales. En tal sentido, desde la perspectiva de género varias autoras se han preocupado por discutir conceptos tales como el de percepciones, y específicamente de las percepciones de las mujeres en contextos de desventajas sociales que los distintos arreglos de género proporcionan en cada sociedad (Agarwal, 1997; Kabeer, 1994).

Estos y otros temas, como la superposición de escalas de análisis entre el hogar, la sociedad y los mercados o la indagación acerca del papel y las dinámicas locales de la división del trabajo simbólico en las relaciones entre hombres y mujeres, que juegan un papel central en las formas de relacionamiento y dominación, resultan centrales para los objetivos de colocar el trabajo de cuidado en una agenda de movilización social y de política pública.

Los estudios de caso con grupos específicos de trabajadoras como las auxiliares de vuelo, las madres comunitarias y las trabajadoras del servicio doméstico en Colombia, realizados por Patricia Ramírez Parra y Sandra Milena Muñoz Cañas, brinda a esta publicación un aporte invaluable en observar cómo se configura la desvalorización del trabajo de cuidado en relaciones asalariadas. Fue justamente con las auxiliares de vuelo que desarrollo

su investigación pionera Hochschild (1983) a principios de los ochenta y que le permitió acuñar el concepto de trabajo emocional. Estos grupos de trabajadoras simbolizan una larga lucha por valorizar en el campo del mercado, los hogares y los servicios del Estado, el trabajo de cuidado en Colombia.

El trabajo condensado en esta publicación permite al público académico y profesional, brindar al tema de la economía del cuidado su importancia y papel para comprender las dinámicas sociales en general y para el estudio del trabajo, las familias y otros múltiples temas económicos, sociales y políticos. La corriente de pensamiento alrededor del trabajo de cuidado, que la crítica feminista ha producido en un esfuerzo por sintetizar las tradiciones teóricas que provienen de la sociología, la economía y la antropología sobre la división sexual del trabajo y, de las que vienen de la filosofía y la psicología sobre ética del cuidado, se ven sin duda fortalecida en lo empírico con esta publicación. El trabajo de cuidado que abarca un abanico muy amplio y diverso de actividades dirigidas a mantener o preservar la vida de los otros, que incluye también aquellos mecanismos subjetivos que activan, especialmente las mujeres, son centrales para la humanización de la vida social y política. Este tema bien merece un espacio en nuestra agenda social, política y de investigación dada su importancia para los debates sobre la justicia y la ética, como en sus relaciones con los modelos de desarrollo y sobre la construcción de alternativas para una sociedad más equitativa.

Referencias

- Agarwal, Bina (1997), “‘Bargaining’ and Gender Relations: Within and Beyond the Household”. *Feminist Economics* 3(1): 1-51.
- Kabeer, N. (1994), *Reversed Realities. Gender hierarchies in development thought*. First ed. London: Verso.
- Harrison, Elizabeth (2000), *Men, Women and Work in Rural Zambia*. *European Journal of Development Research* 12, 53–71.
- Hochschild, Arlie Russell (1983), *The managed heart: commercialization of human feeling*. Twentieth Anniversary Edition With a New Afterword, University of California Press, United States of America 2003.

- Pineda, J., Piniero, M., Ramirez, A. (2015), Towards an assessment of the empowerment of women in the coffee sector. Improving the capacity to act on gender equality in Colombia: a fresh look at the coffee export sector. The Conference Board of Canada- Cider Universidad de los Andes.
- Sen, A. (1990), "Gender and Co-operative Conflicts", in Irene Tinker Ed. Persistent Inequalities: women and world development, New York: Oxford University Press, pp. 123-49.

PRESENTACIÓN: EL CUIDADO COMO TRABAJO Y COMO DERECHO

Viviana Osorio Pérez

DE CUIDADOS Y DESCUIDOS hace referencia a la invisibilidad que los cuidados han tenido en los contenidos de las agendas políticas, y pretende poner en evidencia que, aquel fenómeno denominado “crisis del *care*”, presente en distintas latitudes, también es una realidad en Colombia, donde es indiscutible la necesidad de tomar medidas de política pública ante algo que pasa por el reconocimiento y la redistribución social del cuidado, y exige el compromiso para que se haga efectiva la aplicación de un derecho universal.

Para los propósitos de este estudio se abordarán, de manera introductoria, algunas cuestiones. En primer lugar, ¿qué se entiende y cuál es la importancia política y la apuesta feminista por la economía del cuidado desde su relación con la categoría de “trabajo”?; asimismo, ¿cómo se fundamenta un enfoque de derechos desde el análisis de la necesidad constante y propia de las personas de cuidar, cuidarse y ser cuidado, más allá de la relación dual dependiente-independiente, y desde el principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor? Veamos.

Tradicionalmente, el concepto de “trabajo” ha estado vinculado únicamente a las actividades remuneradas y consideradas productivas y generadoras de riqueza en la lógica del mercado, idea que, históricamente, derivó de los procesos de industrialización; pero también, fue “resultado de un complejo proceso de reconceptualización relacionado con la división sexual del trabajo y con el modo en que se conciben el “trabajo” y “lo productivo” desde la teoría económica” (Carrasco, Mayordomo, Domínguez, & Alabart, 2004).

La crítica feminista ha hecho importantes aportes conceptuales al cuidado como actividad y trabajo, de tal forma que desde la sociología, la economía y la historia,¹ se han introducido categorías para su análisis, tales como: la división sexual del trabajo, el trabajo reproductivo, el trabajo doméstico y el trabajo de reproducción social. Desde esos aportes, se han puesto en entredicho los conceptos hegemónicos de economía, producción y trabajo, los cuales han ocultado y devaluado las actividades de producción de bienes y servicios (adelantadas mayoritariamente por mujeres) que, además, han sido colocadas en los márgenes del mercado. Así las cosas, hemos podido apreciar el tránsito del concepto de trabajo doméstico al de trabajo de cuidado, desde el cual ha sido posible ver cómo se ha vuelto más complejo el abordaje de las actividades que supone, y las dimensiones emocionales, morales y simbólicas que contiene (Arango & Molinier, 2011).

Evocando a Himmelweit (1999), lo que hoy se nombra como “economía del cuidado” en la región tiene su origen en el llamado “debate sobre el trabajo doméstico”, desarrollado durante los años setenta. Dicho debate buscaba comprender la relación entre el capitalismo y la división sexual del trabajo, presumiendo una clase privilegiada (los maridos) y una clase subordinada (las amas de casa). Ese análisis, en las conceptualizaciones marxistas, dejó por fuera las formas no tradicionales de familia (dentro del arquetipo que supone el varón proveedor y la mujer cuidadora), así como el trabajo que se hace en beneficio de las

1. Desde la economía, Nancy Folbre, Diane Elson, Lourdes Benería; desde la sociología Christine Delphi, Colette Guillaumin o Linda Nicholson; desde la historia, Joan Scott.

generaciones futuras de trabajadores (en la crianza de los niños y niñas) (Esquivel, 2011).

Más adelante se entendería el “trabajo reproductivo” como aquel que se “necesita” para reproducir la fuerza de trabajo (tanto la del momento como la futura), entendiéndola como sinónimo de trabajo doméstico, y definiéndola como “las tareas relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas de los hogares, relacionadas con la vestimenta, la limpieza, la salud y la transformación de los alimentos”. Así pues, el punto de vista estuvo puesto en la distribución desigual de género, cuyo origen fue la posición subordinada de las mujeres y su tardía y desventajosa inserción en la esfera de la producción. De allí que se haya adoptado una perspectiva sistémica: a través del trabajo reproductivo, los hogares (y las mujeres en ellos) sostendrían el funcionamiento de las economías, al asegurar cotidianamente “la cantidad y la calidad” de la fuerza de trabajo (Esquivel, 2011).

En los aportes más recientes, la “economía del cuidado” ha puesto el énfasis en la relación entre el cuidado de niños y adultos mayores –brindado en la esfera doméstica– y las características y la disponibilidad de los servicios de cuidado, tanto estatales como privados. Asimismo, las dimensiones que irían más allá de la material, como los elementos afectivos y motivacionales, se han introducido en el análisis para abordar el cuidado como categoría relacional (Razavi, 2007), (Hochschild, 1983), (Himmelweit, 2007). Para poder hablar del trabajo de cuidados hoy, deberá definirse el trabajo reproductivo de un modo más específico “poniendo el énfasis en el proceso de trabajo más que en el lugar de la producción (hogares versus mercado)” (Folbre, 2006).

Así las cosas, las fronteras que han separado la “casa” y el trabajo remunerado (el que se realiza por fuera de sus muros) se han tornado difusas, ya que en la actualidad se puede apreciar una apertura en el análisis del contenido del cuidado de ciertas ocupaciones que usualmente están feminizadas, y para las cuales se presentan circunstancias profundas de precarización laboral, informalidad y discriminación.

De esta forma, si se pretende hablar del cuidado, habrá que subvertir la noción tradicional de “trabajo” y reconocer el valor

económico y social que generan las actividades ubicadas más allá del lugar en el que se realizan: contar con una red de apoyo para resolver las necesidades de cuidado, haría posible que otras personas incursionaran en ese mercado laboral e, incluso, las obligaría a una preparación que permitiría hacerlo en profesiones u oficios mejor remunerados. No se puede dejar de mencionar el hecho de que, las relaciones intersubjetivas de cuidado proveen una plataforma de bienestar y desarrollo para las personas que requieren una protección especial por parte de toda la sociedad: niños y niñas, personas mayores y personas con discapacidad, entre otras.

Justamente, en virtud del valor generado por las actividades del cuidado, surge la pregunta por su falta de visibilidad y reconocimiento: ¿qué hace que, como sociedad, hayamos iniciado de manera tan tardía la inclusión en las agendas políticas de la medición del valor generado por el cuidado, teniendo en cuenta que este es el mecanismo para atender las necesidades de cuidado de manera intencionada y transformar la forma como se distribuye socialmente, o para promover condiciones de trabajo decente para las personas que realizan actividades de cuidado remunerado como trabajadoras y trabajadores?

Molinier (2011), ha tratado de responder a la pregunta del por qué la invisibilidad del trabajo de cuidados presenta como consecuencia un “déficit crónico de reconocimiento”. El autor ha expuesto que el reconocimiento se otorga a partir de la mediación de dos juicios, mencionados en trabajos anteriores por Cru (1988) y Dejours (1980): el de la belleza, que evalúa el trabajo en función de su conformidad con las “reglas del arte”, pero también en función con su originalidad; y el de utilidad, que remite a la utilidad social, económica y técnica del trabajo, y se materializa en forma de salario, calificación, promoción y asignación de facilidades de trabajo. Señala, entonces que: “la dinámica del reconocimiento se basa en la capacidad colectiva de lograr que los juicios de belleza y utilidad sean lo menos contradictorios posible y tengan la mayor congruencia entre sí” (Molinier, 2011).

Los saberes que se involucran en el cuidado son “discretos”: para lograr su objetivo, los medios utilizados no deben llamar

la atención de quienes se han de beneficiar y deben movilizarse sin esperar ansiosamente agradecimiento. El trabajo de cuidados debe borrarse como trabajo, lo que contribuye a ser subevaluado en el registro del hacer y subvalorado en el registro del ser. El cuidado se percibe como un “don del ser”, una emanación del alma, y no como un saber adquirido por la experiencia (Molinier, 2011).

Esta última afirmación de Molinier, se acerca a otro imaginario social: el que niega el reconocimiento del trabajo de cuidados con todas sus consecuencias. Se trata de la atribución a una supuesta “moral femenina”, según la cual las mujeres estarían dotadas de cualidades y habilidades naturales que las convierten automáticamente en cuidadoras, de tal forma que “ocuparse de los demás es lo que hacen las mujeres buenas, y las personas que se ocupan de los demás, hacen trabajo de mujeres”, como resaltan Arango & Molinier (2011).

La invisibilidad del cuidado, su precarización como trabajo y la forma en que se distribuye socialmente (el cuidado está predominantemente a cargo de las familias y allí en la espalda de las mujeres), son pues construcciones sociales que se soportan en la relación entre lo femenino y lo masculino en el mundo de lo productivo y lo reproductivo. De este modo, la persistencia del actual orden de cuidado (que ha sido más bien un descuido) representa un marco de discriminación y exclusión. En primer lugar, para las mujeres, debido a las condiciones de desventaja que enfrentan para su desarrollo personal y su autonomía económica, así como por la falta de reconocimiento (tanto de ellas como trabajadoras como del valor generado por lo que ellas realizan); y, en segundo lugar, para las personas con necesidades especiales de cuidados (ya sea que lo encuentren o no en sus familias), pues no disponen un de marco de provisión de cuidados que pueda ser adjetivado como suficiente o satisfactorio.

Ahora bien, hay acuerdo en que, lo hasta aquí descrito, no hace referencia a una ética femenina. De lo que sí se trata, es de que es una ética feminista, como bien lo señala Gilligan, cuando afirma que:

en una sociedad y una cultura democráticas, basadas en la igualdad de las voces y en el debate abierto, el cuidado es, en cambio, una ética ‘feminista’: una ética que conduce a una democracia liberada del patriarcado y de los males que le están asociados como el racismo, el sexismo, la homofobia y otras formas de intolerancia y de ausencia de cuidados. (Gilligan, 2009)

En efecto, poner la mirada sobre la distribución social del cuidado e impulsar una agenda que promueva la inclusión y la igualdad, exigiría ir más allá de los sujetos o destinatarios del cuidado, pues debería tener en cuenta las relaciones de género; y, aún más, tendría que considerar aquellos otros patrones culturales que han propiciado la discriminación: la raza, la clase o el origen social, entre otros que no han sido ajenos a la forma en la que el cuidado se ha configurado socialmente.

Cuando Nancy Fraser, en *Iustitia Interrupta*, hace referencia al modelo del cuidador universal, expresa que, un estado benefactor, según este modelo:

promovería la equidad de género desmantelando efectivamente la oposición de acuerdo con el género de proveedor y cuidador. Integraría actividades que actualmente están separadas, eliminaría la codificación según el género y animaría a los hombres a desempeñarlas también. Esto, sin embargo, equivale a una completa reestructuración de la institución del género. La construcción de los roles del proveedor y del cuidador como roles separados, codificados como masculino y femenino respectivamente, es uno de los principales cimientos del orden de género actual. Desmantelar esos roles y su codificación cultural es, de hecho, derrocar ese orden. Significa subvertir la división existente del trabajo según el género y reducir la importancia del género como principio estructural de la organización social. Llevado al límite, sugiere la deconstrucción del género. (Fraser, 1997)

Más allá del amor: cuidar, ser cuidado y cuidarse como cuestión de derechos

Para politizar el cuidado sería indispensable reconocerlo en dos dimensiones: como un trabajo generador de valor y como un derecho.

Con relación al derecho a ejercer el cuidado en condiciones de calidad y el derecho a ser cuidado, Pautassi (2010) ha señalado que se podría extrapolar, de tal forma que se considere el derecho al cuidado —tanto al valorar a la persona como receptora o como dadora de cuidado— como integrante del conjunto de los derechos universales de derechos humanos consagrados en los diversos instrumentos internacionales, a pesar de que no está explícitamente nominado como tal. De este modo, se identificarían un conjunto de derechos específicos —ya reconocidos— que integrarían esa noción: los derechos a una alimentación adecuada, a la salud y a la educación y a la protección de la seguridad social, entre otros, que ya han sido contemplados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Protocolo de San Salvador, en la propia Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en la Convención sobre los Derechos del Niño y de las personas con discapacidad.

Así las cosas, sería necesario que el cuidado se considere como una necesidad social básica y, por tanto, como un derecho de ciudadanía:

No se trata de promover solamente una mayor oferta de cuidado —de por sí indispensable—, sino de universalizar la responsabilidad, la obligación, la tarea y los recursos necesarios para el cuidado. Será la única forma de que trascienda los compromisos inmediatos y se inserte como un derecho humano fundamental: el derecho a ser cuidado, a cuidar y a cuidarse (autocuidado). (Pautassi, 2010)

La satisfacción de los cuidados es, entonces, una responsabilidad social que debe ser objeto de políticas públicas, y no un problema de las mujeres:

Es un desafío social que implica costos y beneficios para el conjunto de los actores, y en cuyo abordaje deben atenderse las necesidades e intereses de las personas, los hogares, los trabajadores y trabajadoras, las empresas y el Estado. Se trata en definitiva de discutir cómo la sociedad considera justo, y también consistente desde el punto de vista económico, garantizar la reproducción social. (Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa, & Nieva, 2009)

Así las cosas, el Estado tiene un rol indiscutible, tanto en la generación de políticas de conciliación, el fomento y la articulación de la participación de los demás actores involucrados –empresas, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, familias–, como en la provisión de servicios de cuidado y la regulación de los ofrecidos en el mercado (OIT-PNUD, 2013). Es importante insistir en que el énfasis deberá estar puesto en su reconocimiento como derecho universal para todas y todos los habitantes y no solo para las mujeres. Por ello, cada medida conciliatoria deberá ser evaluada en función de si esta contribuye o no al traslado de responsabilidades de los cuidados de las mujeres a los hombres y del ámbito doméstico al mundo público (Martínez Franzoni, 2010).

Como señala Paperman (2011), para que la ética del cuidado sea concebida como una ética política, sería necesario inventar herramientas para un reconocimiento del trabajo del cuidado, las cuales permitirían que dicha ética no sea asociada con las mujeres, y pondrían en evidencia que se trata de actividades que responden a una vulnerabilidad común y no a una afectividad propia de las mujeres. Inclusive, estas actividades, organizadas según otras líneas de jerarquización y diferenciación social –entremezcladas con la clase, la identidad étnica y el origen social, entre otras–, se descalificarían sistemáticamente, de tal suerte que las posibilidades de su reconocimiento social se acercarían.

Politizar el cuidado no se trata solo de reconocer el valor del cuidado en el plano simbólico de la civilización, sino también de apelar a la ética de la justicia (Arango & Molinier, 2011). No se trata simplemente de reconocer la existencia de ciertos sectores sociales que tienen necesidades no cubiertas, sino de aceptar la

presencia de personas con derechos que pueden exigir o demandar; esto es, un repertorio de atribuciones que den origen a obligaciones jurídicas de parte de otros y, por consiguiente, el establecimiento de mecanismos de tutela, garantía o responsabilidad (Pautassi, 2010).

En otros términos, el derecho al cuidado y a cuidar(se) es un derecho universal de cada ciudadano y de cada ciudadana, y ello abre el espectro de incorporación a las personas mayores y a aquellas con discapacidad, como receptoras de cuidado; ya que, en el marco laboral actual, se consideran como únicos sujetos de atención del cuidado a niños y niñas o a las personas con discapacidad, siempre y cuando estén a cargo de la mujer o el hombre trabajador con la pensión especial de vejez. De hecho, y como en adelante se evidenciará, las deficiencias institucionales para atender las necesidades del cuidado de personas mayores requieren ser corregidas y ampliadas para atender a los cambios de la dinámica sociodemográfica del país.

La universalización de este derecho se fundamenta en entender el cuidado desde sus dimensiones ética y política, ya que su negación expone a las personas a la vulnerabilidad. Siguiendo a Paperman (2011):

la “vulnerabilidad” no está reservada a ciertas categorías de personas, ni a grupos particulares, es el sino de todas y cada una de las personas por el hecho de su pertenencia a la especie humana [...]; la vulnerabilidad y la dependencia no son accidentes que les suceden a “los otros”, a cualquiera, sino que son rasgos de la condición de todas y cada una de las personas, aunque las más favorecidas tengan la capacidad de desdibujar su rigor o negar su gravedad. (Papperman, 2011)

De hecho, recibir cuidados no necesariamente ha de oponerse a la independencia o a la realización personal: se podrían dar y recibir cuidados en términos recíprocos, tal como se hace cuando cuidamos amigos, parejas y familiares. En efecto, no es la dependencia o independencia lo que ha caracterizado nuestra condición humana: ha sido la “interdependencia” (Tronto, 1993).

Ahora bien, al analizar el trabajo doméstico y de cuidado en perspectiva de derechos, tanto en su dimensión remunerada como no remunerada, es necesario aludir también a la realización del principio de igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor. Ello porque se debe incluir la preocupación por los derechos de las personas que cuidan (más allá del derecho a cuidar, ser cuidado y cuidarse) como sujetas y sujetos que ejercen su ciudadanía laboral. Al poner la atención en el cuidado, se debe rescatar la preocupación por las personas que brindan cuidados, con miras a proporcionar todo el abanico de garantías de un trabajo decente: remuneración, protección social, diálogo social, así como la posibilidad de ejercer un trabajo realizado en condiciones de libertad, dignidad, seguridad e igualdad, de tal forma que este pueda ser una plataforma para el desarrollo personal.

Como se advirtió antes, el orden patriarcal en el que se ha sustentado la configuración de la cultura y del mundo de lo productivo y lo reproductivo, ocasionó una subvaloración y una invisibilización de los roles, profesiones y oficios tradicionalmente ligados a lo “femenino”. Ello devino en una jerarquización en cuanto al trabajo, cuyo contenido, como principio, ha querido ser cuestionado.

Afirmar que mujeres y hombres tienen derecho a recibir igual remuneración por un trabajo de igual valor, supera ese dogma que reza: recibir un salario igual por un trabajo igual o similar. El principio referido implica también trabajos completamente diferentes, pero que, de acuerdo con criterios objetivos, son de igual valor, por tanto deberían tener un mismo abanico de garantías. Partiendo de que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado ha generado un importante valor económico y social, la materialización de este principio, como corolario indisoluble de la equidad de género, implicaría que las personas que lo realizan tendrían que adquirir socialmente el estatus de trabajadoras, y asegurarles condiciones de trabajo decente en cuanto a remuneración, protección social y promoción del ejercicio del derecho de libertad sindical.

El trabajo doméstico y de cuidados ya ha sido reconocido por la OIT como un trabajo propiamente dicho. En el año 2006 esta organización, señaló que:

el término «trabajo» abarca tanto el trabajo remunerado como el trabajo productivo y reproductivo no remunerado que realizan sobre todo las mujeres [y reconoció que] se ignora, a menudo, en la actual reflexión sobre la economía y la sociedad [que] gran parte de este tipo de trabajo lo realizan las mujeres, y éste resulta esencial para el bienestar no sólo de los jóvenes, de las personas de edad o de los enfermos, sino también para los que tienen un trabajo remunerado. (OIT, 2006)

Incluso desde 1919 la OIT reconoce el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.²

Distintos instrumentos de derecho internacional, referentes a los derechos humanos de las mujeres, también tienen plasmado este principio y su estrecha relación con la superación de la desigualdad y la discriminación de género. En la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), se establece la obligación de los Estados de promover “el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor”³; lo mismo ocurre en el artículo 2 del Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT.

La aplicación del mencionado principio deja en claro que no existe justificación compatible con la justicia de género para que profesiones u oficios que generen valor igual o similar al doméstico y de cuidado no remunerado sí se consideren como sectores generadores de riqueza y, a los sujetos que allí interactúan, como trabajadores y trabajadoras. Para dar este debate, entonces, es necesario subvertir el orden jerarquizado del valor del trabajo

2. El principio se estableció en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social. En la Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución de la OIT, se establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.
3. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres –CEDAW. Artículo 11

basado en patrones de género, el cual, por demás, ha sido puesto en entredicho por los feminismos en discusiones de larga data.

El estudio que se presenta a continuación espera ser una contribución a la construcción de una agenda política para la economía del cuidado en Colombia. Deberá pues ser leído como un aporte a la comprensión del modo como se ha configurado la actual distribución social del cuidado, y como un insumo para los cimientos de una política pública, para que esa agenda logre ser más equitativa y logré realizar el derecho universal al cuidado.

Asimismo, el estudio quiere aportar elementos para la construcción de la agenda laboral de las mujeres para la paz, pues esta es una reivindicación histórica con un papel preponderante en la construcción transformadora del posconflicto y en la concepción de una reparación con perspectiva de género. En el caso particular de las mujeres trabajadoras domésticas –muchas de ellas mujeres negras–, es importante señalar que ha sido frecuente el desplazamiento forzado desde sus territorios de origen, a causa del conflicto armado, y que han llegado a las ciudades receptoras para desempeñarse en ese sector, además, claro, que han engrosado los cordones de pobreza en las ciudades, sin haber tenido mayores oportunidades de movilidad social. Es de resaltar que la economía del cuidado ha sido puesta en la agenda de la Subcomisión de Género en las negociaciones de paz que adelantan las FARC y el Gobierno en La Habana.

En este estudio se aborda el cuidado desde el conjunto de actividades no remuneradas ni contabilizadas como parte integrante de las cuentas nacionales, así como desde algunas profesiones u oficios feminizados que han sido seleccionados como estudios de caso.

En el primer capítulo de esta investigación, “La economía del cuidado en Colombia: el (des)balance mercado-familias-Estado”, se presenta una mirada a la distribución social del cuidado en el país desde tres perspectivas: las cargas del cuidado que han sido asumidas por las familias y, allí por las mujeres, la oferta de servicios formales de cuidados, y las políticas laborales de conciliación. Asimismo, se analizan las articulaciones entre el

trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y el mercado laboral formal. De esta manera, se realiza, en primera instancia, un abordaje de ese trabajo invisible, para evidenciar su importancia económica y la necesidad de generar medidas de reconocimiento y redistribución. También se aborda el tema desde la realización del derecho universal al cuidado, al considerar las necesidades de cuidado que hoy se presentan y cómo evolucionarían.

En los estudios de los capítulos II, III y IV: “Auxiliares de vuelo: del servicio a bordo a la seguridad aérea”, “Madres comunitarias: de “voluntarias” (1987) a trabajadoras tercerizadas (2012)”, y “El trabajo doméstico, una mirada desde la economía del cuidado”, se presentan los resultados de tres estudios realizados en sectores feminizados y en relación con el cuidado: auxiliares de vuelo, madres comunitarias y servicio doméstico. En ellos se realiza un análisis interseccional de las condiciones laborales y las agendas políticas en las organizaciones sindicales.

**I. LA ECONOMÍA DEL CUIDADO
EN COLOMBIA: EL (DES)BALANCE
MERCADO-FAMILIAS-ESTADO**

*Viviana Osorio Pérez y
Carmen Lucía Tangarife*

INTRODUCCIÓN

Distintos sectores participan de la provisión de servicios de cuidados: el Estado, las familias, entidades sin ánimo de lucro, y las empresas. En particular, los hogares producen servicios de cuidados en el mercado cuando realizan oficios o profesiones ligadas al cuidado, de manera remunerada; en segundo lugar, cuando prestan estos servicios de manera no remunerada a las personas de su propio hogar, de otros hogares o dirigidos a la comunidad en general. El Estado es también proveedor de estos servicios a través del sistema de salud, educación, entre otros, que se ofrecen a la población en su función de garantizar la realización de estos derechos; pero como ente regulador de las relaciones de producción y de mercado en los demás sectores, influye en el sistema de cuidados a partir de los marcos normativos o las políticas de orden laboral en materia de conciliación, así como desde su labor regulatoria de los demás entes proveedores de servicios formales de cuidados.

Como se verá en adelante, con independencia del sector en que se generen estos servicios de cuidados, en todos los contextos se presentan como altamente feminizados: en las familias, las mujeres tienen muchas más cargas de cuidado y dedican a ellas mucho más tiempo; en el mercado, las profesiones u oficios ligados al cuidado se presentan una participación mayoritariamente

femenina. Pero en cuanto a las políticas laborales de conciliación, debe decirse que no aparecen de manera importante como integrantes de las agendas políticas, legislativas o para la negociación colectiva en las organizaciones, y las medidas adoptadas por el Estado tienden a legitimar la inequitativa distribución social de los cuidados y los patrones de género que en aquella se expresan.

En este capítulo se pretende analizar cómo se presenta este balance en Colombia, cómo se distribuye socialmente el cuidado entre los diferentes sectores que lo proveen, cómo se articulan, que limitaciones se observan y qué oportunidades se perciben para la transformación.

Para ello, en primer lugar se realiza un análisis de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT, desarrollada por el DANE en aplicación de la ley 1413 de 2010 que ordenó la creación de una cuenta satélite y la medición del aporte de las actividades del cuidado al Producto Interno Bruto (PIB). En segundo lugar, se analizan las tendencias sociodemográficas para estimar la evolución de las necesidades de cuidado en Colombia. En tercer lugar, se analiza la oferta de servicios formales de cuidado desde su cobertura y enfoques. En cuarto lugar, se analizan las articulaciones entre el mercado laboral formal y la economía del cuidado. Posteriormente se abordan las políticas laborales que tienen relación con el cuidado, en particular las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como sus limitaciones. Al final se señalan algunas conclusiones que se espera puedan dar luces para pensar en una política pública de cuidados en Colombia.

1. BRECHAS DE GÉNERO Y ECONOMÍA DEL CUIDADO: ANÁLISIS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE USOS DEL TIEMPO

A finales de 2013, el DANE presentó los resultados de la Encuesta Nacional de Usos del tiempo –ENUT, en aplicación de la ley 1413 de 2010, a partir de la cual se creó una cuenta satélite para la contabilización del valor económico del cuidado y su

aporte al crecimiento económico. Los resultados de esta encuesta logran evidenciar cómo los estereotipos tradicionales de género se expresan también en el trabajo no remunerado, donde se presentan para las mujeres unas mayores cargas de cuidado que se explica por los imaginarios culturales de lo femenino y lo masculino, donde el cuidado del otro se entiende como connatural al hecho de ser mujer, como parte de una “moral femenina”.

El panorama presentado por la ENUT se refiere a la forma en que la sociedad en su conjunto (en el caso de Colombia la totalidad de la población de 10 años y más) distribuye su tiempo en las diferentes actividades consideradas como actividades del cuidado. Las cifras que se toman para esta investigación son las que corresponden al tiempo poblacional, en la medida en que representan la proyección para el total de la población. El análisis realizado aborda todas las actividades definidas por la Encuesta como actividades no comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales –SCN.

Para el SCN 2008, los cambios que los consumidores de servicios demandan a sus productores pueden adoptar diferentes formas, en particular: (a) Cambios en la condición de los bienes de consumo: el productor actúa directamente sobre los bienes propiedad del consumidor transportándolos, limpiándolos, reparándolos o aplicando sobre ellos otro tipo de transformación; (b) Cambios en la condición física de las personas: el productor transporta a las personas, les facilita alojamiento, les proporciona tratamiento médico o quirúrgico, mejora su aspecto, etc.; (c) Cambios en la condición mental de las personas: el productor proporciona enseñanza, información, asesoramiento, servicios recreativos y otros análogos de forma directa (DANE, 2013)

Según estas categorías, los servicios descritos en el primer caso se asimilan al trabajo doméstico y se consideran “cuidado indirecto”, es decir, son actividades necesarias para que el cuidado directo de personas ocurra. Los casos b y c se refieren al cuidado directo de personas, ya que involucran el desarrollo de una relación interpersonal (Folbre, 2006), o una relación intersubjetiva de cuidados. Estos dos tipos de cuidados –el directo y el indirecto-, pueden encontrarse por dentro o por fuera del mercado.

De este modo, para esta investigación tomamos cinco de aquellas actividades de cuidado no remunerado, a las que nombramos como *actividades de cuidado directo*, que necesariamente implican una relación intersubjetiva de cuidados; estas actividades son suministro de alimentos, estar pendiente de miembros del hogar, actividades con menores de 5 años, actividades de cuidado físico a miembros del hogar, actividades de apoyo a miembros del hogar, las cuales abarcan distintas actividades que se relacionarán en su momento.

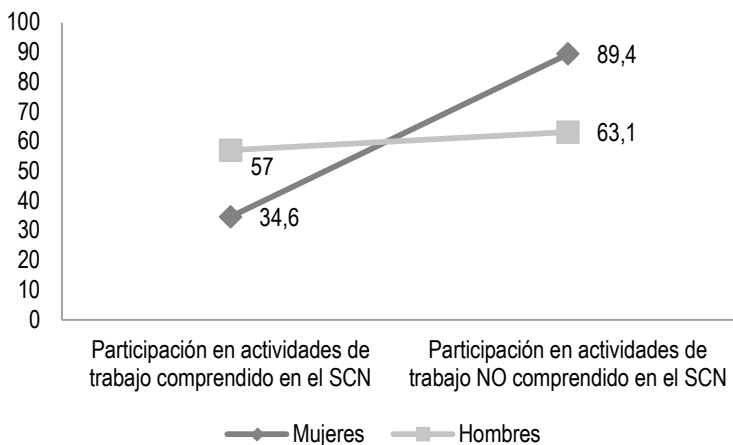
1.1 La brecha de género en participación y tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado

Según la ENUT, para el 2013 las mujeres participaron del trabajo remunerado en un 34.6% en un día promedio mientras los hombres en un 57%. Frente al trabajo no registrado en las cuentas nacionales, o el trabajo no remunerado¹, esta participación es del 89.4% para las mujeres y del 63.1% para los hombres, como puede verse en el Gráfico 1, proporción que apenas varía en días no hábiles, donde se sitúa en el 90% y 64.3% respectivamente.

Así las cosas, la participación de las mujeres en el mercado laboral es 22.4 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, y en las actividades de cuidado no remuneradas la diferencia en la participación es de 26.3 puntos porcentuales por encima de la participación masculina. La participación de mujeres y hombres en las actividades comprendidas en el SCN presenta una variación según el tipo de día, mientras que aquella es prácticamente la misma para el trabajo no remunerado.

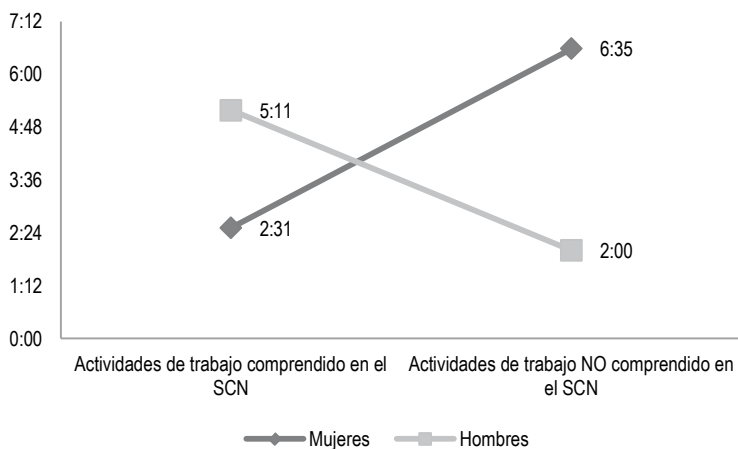
1. Trabajo no comprendido en el sistema de cuentas nacionales, según la metodología de la ENUT: Actividades de servicio doméstico no remunerado al propio hogar, actividades de servicio de cuidado no remunerado al propio hogar; trabajo voluntario, directo (Servicio doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares y para la comunidad) e indirecto (Servicios prestado a través de instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares); actividades conexas como traslados relacionados con las actividades de trabajo no comprendido en el sistema de cuentas nacionales.

Gráfico 1: Porcentaje de participación de mujeres y hombres en el trabajo comprendido y no comprendido en el sistema de cuentas nacionales



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Gráfico 2: Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo comprendido y no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (hh:mm)



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

En la Tabla 1 se puede observar que los tiempos promedios

poblacionales dedicado por las mujeres a las actividades personales no difiere de manera relevante del de los hombres. Sin embargo, se presentan una enorme diferencia en la composición del tiempo promedio poblacional dedicado al trabajo remunerado y a las actividades no remuneradas de cuidado, pues mientras que las mujeres dedican 2:31 al trabajo comprendido en el SCN y 6:35 al trabajo no comprendido en el SCN en un día promedio, la situación es totalmente inversa para los hombres quienes dedican 5:11 y 2:00 respectivamente. **Así las cosas, las mujeres dedican a actividades no remuneradas de cuidado, tres veces el tiempo que dedican los hombres, y de manera inversa, dedican la mitad del tiempo que los hombres al trabajo remunerado.**

Al desagregar el trabajo por las diferentes actividades se encuentra que las mujeres dedican más tiempo promedio poblacional que los hombres en todas las actividades del cuidado, destacándose el suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada (1:33) frente a los hombres (0:12) y estar pendiente de miembros del hogar (2:34) frente a (0:53) de los hombres.

Ahora bien, analizando las tasas de participación en las actividades de trabajo doméstico y cuidado no remuneradas, se encuentra que en todas las actividades la proporción de participación de las mujeres en la población total de mujeres rebasa la de los hombres: en casos como el de mantenimiento de vestuario, suministro de alimentos y actividades de limpieza y mantenimiento, la proporción de participación de las mujeres cuadruplica, triplica y duplica, respectivamente, la de los hombres. Las tres actividades en las que más participan las mujeres son las actividades de suministro de alimentos (72.4%), actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar (68.5%) y estar pendiente de miembros del hogar (43.2%), y las tres actividades en las que más participan los hombres de la población total de hombres son las de limpieza y mantenimiento (33.4%), compras y administración del hogar (22.2%) y suministro de alimentos (22.1%) porcentajes

Tabla 1: Tiempo dedicado y participación de mujeres y hombres en las actividades comprendidas y no comprendidas en el SCN

Actividad	Tipo de día	Tiempo promedio poblacional (hh:mm)			Participación (%) en la actividad		
		Total	H	M	Total	H	M
Actividades de trabajo comprendido en el SCN	Día promedio	03:49	05:11	02:31			
	Día hábil	04:24	05:54	02:57			
	Día no hábil	02:37	03:39	01:38			
Actividades de trabajo no comprendido en el SCN (trabajo doméstico y de cuidado no remunerado)	Día promedio	04:21	02:00	06:35			
	Día hábil	04:14	01:53	06:31			
	Día no hábil	04:34	02:15	06:45			
Suministro de alimentos a miembros del hogar ¹	Día promedio	00:54	00:12	01:33	47,8	22,1	72,4
Mantenimiento de vestuario para miembros del hogar ²	Día promedio	00:18	00:04	00:31	24,7	8,9	40
Actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar ³	Día promedio	00:36	00:19	00:53	51,3	33,4	68,5
Actividades de compras y administración del hogar ⁴	Día promedio	00:12	00:11	00:13	24,6	22,2	26,8
Estar pendiente de miembros del hogar ⁵	Día promedio	01:45	00:53	02:34	33,4	23,1	43,2
Actividades con menores de 5 años ⁶	Día promedio	00:11	00:08	00:14	13,7	10,9	16,4
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar ⁷	Día promedio	00:10	00:02	00:17	13,8	4,4	22,8
Actividades de apoyo a miembros del hogar ⁸	Día promedio	00:05	00:03	00:07	6,8	4,3	9,3
Actividades de voluntariado ⁹	Día promedio	00:04	00:03	00:06	2,7	1,9	3,4

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013). * El tiempo promedio poblacional se calcula dividiendo el total de tiempo reportado en la actividad sobre el total de personas de 10 años y más.

** La tasa de participación en la actividad se calcula dividiendo el total de personas de 10 años y más que realizaron la actividad el día de referencia sobre el total de personas de 10 años y más por 100.

1. Las actividades de suministro de alimentos incluyen: preparar y servir alimentos, levantar los platos o lavar la loza, llevarle la comida a personas del hogar al sitio de trabajo o estudio.
2. Las actividades de mantenimiento de vestuario incluyen: lavar, planchar, lavar la ropa de las personas del hogar, reparar ropa, cobijas, maletas o calzado de las personas del hogar, llevar o recoger ropa o zapatos de la lavandería o zapatería.
3. Las actividades de limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar comprenden: barrer, trapear, tender camas, sacudir el polvo, sacar la basura, cuidar mascotas, cuidar el jardín, limpiar el vehículo, traer combustible para uso del hogar diferente a leña, repara o hacer instalaciones en la vivienda, reparar electrodomésticos, muebles o vehículos del hogar, llevar a reparar electrodomésticos, muebles o vehículos del hogar.

4. Compras y administración del hogar incluye actividades como: comprar artículos personales para el hogar, comprar o reclamar medicamentos, dirigir o supervisar actividades de trabajo doméstico en el hogar, pagar facturas, poner o recoger encomienda, buscar vivienda para comprar o tomar en arriendo, cobrar subsidios
5. Estar pendiente se define en la ENUT como la actitud de alerta, atención y preocupación por las actividades, estado anímico, de salud o necesidades de otra persona.
6. Las actividades con menores de 5 años incluyen: jugar, leer o contar cuentos, llevar al parque.
7. Las actividades de cuidado físico a miembros del hogar incluyen: alimentar a una persona o ayudarlo a hacerlo, Bañar o vestir a una persona o ayudarlo a hacerlo, Suministrar medicamentos, hacer terapias o dar tratamiento a enfermedades.
8. Las actividades de apoyo a miembros del hogar incluyen: ayudar con tareas o trabajos escolares, Acompañar a citas médicas, odontológicas, urgencias, terapias u otras atenciones en salud, llevar o traer a personas del hogar al sitio de estudio, trabajo o a eventos culturales deportivos o recreativos.
9. Las actividades de voluntariado incluyen: trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares y para la comunidad, trabajo voluntario a través de instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares.
10. Incluimos acá solamente la información de las aerolíneas cuyos auxiliares de vuelo tuvieron representación en el grupo focal y están vinculados a ACAV, sin embargo podemos agregar que según datos de una auxiliar de vuelo vinculada a una de las aerolíneas de bajo costo caso concreto de la empresa Viva Colombia, se registra un número de 140 auxiliares de vuelo, distribuidos en 70 mujeres y 70 hombres.

Al analizar la sumatoria del tiempo dedicado a cada una de estas actividades, las actividades no remunerada en las cuales se invierte más tiempo es el suministro de alimentos a miembros del hogar (12.142 horas), en la limpieza y mantenimiento (8.202 horas) del hogar, y las actividades de apoyo a personas (5.775 horas), las cuales coinciden con aquellas a las que las mujeres dedican el mayor tiempo (10.766, 6.139 y 4.406 horas, respectivamente). Entre los hombres, las actividades a las que más horas se dedica son limpieza y mantenimiento (2.063 horas) y compras y administración del hogar (1.711 horas).

Se hace notable que las mujeres aportan más del 79% del tiempo destinado a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, presentándose que aportan 88,7% del tiempo que se dedica al suministro de alimentos, el 89,6% al mantenimiento de vestuario, y más del 76% a las actividades de apoyo y cuidado de personas.

Sucede, como puede verse en la tabla anterior y en la siguiente que, curiosamente, las circunstancias presentan una variación cuando se trata de actividades de compras y administración del hogar, y es que la participación de los hombres así como el número horas por estos dedicadas tiende a ser mayor que en las demás actividades, de tal modo que cambia la relación con las horas que dedican las mujeres a esta actividad, donde su proporción en materia de horas dedicadas (55,5%), si bien sigue siendo

mayor, no presenta tanta distancia como en las otras actividades de cuidado.

Ello puede explicarse porque es todavía un fenómeno común que en muchas familias sean los hombres quienes ostenten el rol de proveedores económicos, lo cual conduce a que tengan una mayor inferencia en las decisiones de compra y administración del hogar y les obliga a dedicar mayor tiempo a esta actividad específica.

Tabla 2: Número de horas de Trabajo Doméstico y de Cuidados no remunerado (TDCNR), según funcionalidad

Actividades de trabajo no comprendido en el SCN (Trabajo Doméstico y de Cuidado no remunerado- TDCNR)	Hombres	Mujeres	Total	Estructura porcentual	Representación del TDCNR de las mujeres en el total
	Millones de horas				
Total horas de trabajo no remunerado	7.165	27.588	34.754	100	79.4
Suministro de alimentos a miembros del hogar	1.376	10.766	12.142	34.9	88.7
Mantenimiento de vestuario para miembros del hogar	418	3.597	4.015	11.6	89.6
Actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar	2.063	6.139	8.202	23.6	74.8
Actividades de compras y administración del hogar	<u>1.711</u>	<u>2.132</u>	<u>3.843</u>	<u>11.1</u>	<u>55.5</u>
Actividades de cuidado y apoyo de personas	1.369	4.406	5.775	16.6	76.3
Trabajo voluntario	228	548	776	2.2	70.6

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013).

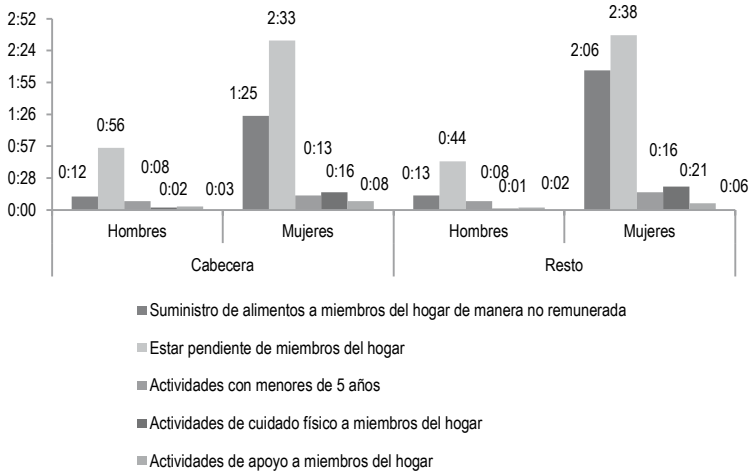
1.2 Mujeres y hombres realizan actividades diferenciadas

La actividad en la que los hombres más participan en las actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar (33.4%), donde la participación de las mujeres es del 68.5%. La actividad en la que los hombres tienen una menor participación son las actividades de voluntariado (1.9%), actividades de apoyo a miembros del hogar (4.3%) y actividades de cuidado físico a miembros

del hogar (4.4%); en estas actividades la participación de las mujeres es del 1.3%, 9.3% y 22.8%.

La actividad de la que más participan las mujeres es de suministro de alimentos a miembros del hogar (72.4%) y actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar (68.5%); en las que menos participan es en las actividades de voluntariado (3.4%) y en las actividades de apoyo a miembros del hogar (9.3%). Las actividades en las que invierten más tiempo es en estar pendientes de miembros del hogar (2:34) y el suministro de alimentos a miembros del hogar (1:33).

Gráfico 3: Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por clase geográfica y sexo.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

En el Gráfico 3 se puede observar el tiempo promedio poblacional dedicado tanto por hombres como mujeres a cada una de las actividades del cuidado directo. Las mujeres dedican más tiempo a las cinco actividades en comparación con el tiempo que dedican los hombres; se destacan dos actividades en la que las mujeres, tanto de las zonas urbanas como en las zonas rurales, superan por más de hora y media a los hombres estas son: sumi-

nistro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada y estar pendiente de miembros del hogar.

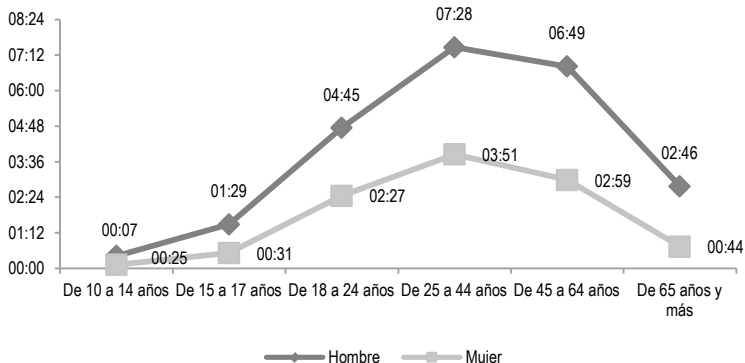
En el suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada las mujeres de la cabecera dedican en promedio 1:25 horas mientras que las de la zona resto dedican 2:06 horas, en el caso de los hombres sólo dedican 00:12 en la cabecera y 00:13 en la zona resto. En estar pendientes de miembros del hogar las mujeres de la cabecera dedican 2:33 minutos mientras que los hombres dedican 00:56, en la zona rural la situación es similar, las mujeres dedican 2:38 minutos frente a 00:44 que dedican los hombres, evidenciándose una vez más el peso de estas actividades en la vida cotidiana de las mujeres.

1.3 Lo etario y el cuidado no remunerado

Al abordar la participación en el trabajo remunerado y no remunerado desde la perspectiva etaria, las diferencia más significativa entre hombres y mujeres se halla en el rango de 35 a 64 años, donde los hombres tienen una participación mayor en 31.4 puntos porcentuales por encima de las mujeres en las actividades comprendidas en el sistema de cuentas nacionales; ocurre lo inverso en las actividades de cuidado, donde las mujeres presentan un nivel de participación superior al de los hombres en 31 puntos porcentuales: el 94.6% de las mujeres y el 63.6% de los hombres en este rango de edad participa en actividades del cuidado no remuneradas, por lo que supera, respectivamente en 5.2 y 0.5 puntos porcentuales el promedio de participación.

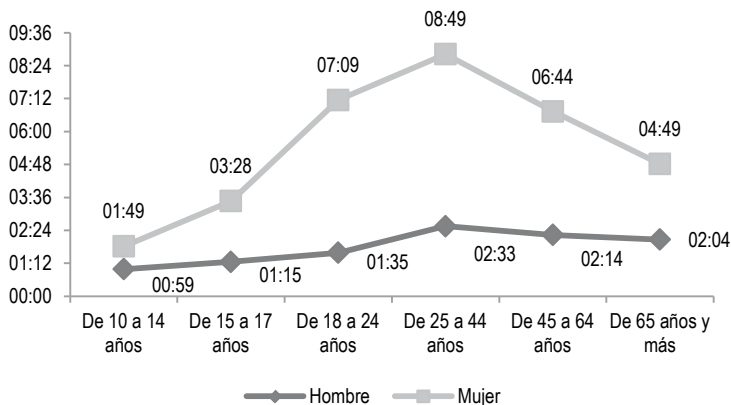
Como se observa en los Gráficos 4 y 5, **las brechas de género en cuanto al tiempo dedicado por mujeres y hombres en actividades del cuidado no remunerado y en aquellas incluidas en el sistema de cuentas nacionales, se mantiene en todos los rangos de edad.** En ambos gráficos puede visualizarse que el rango de edad en el que se presenta la mayor amplitud de la brecha de género en ambas categorías de actividades, es el rango de 25 a 44 años de edad.

Gráfico 4: Tiempo poblacional en actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Gráfico 5: Tiempo poblacional en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

En el Gráfico 5 aparece La ENUT presenta que las mujeres adultas jóvenes tienen la mayor carga en labores de cuidado: Las mujeres entre los 25 y 44 años dedican 7:56 al trabajo remunerado y 9:24 a labores de cuidado, siendo la mayor carga frente a los demás grupos etarios; los hombres en este mismo rango dedican

9 horas 46 minutos en el primer caso, y 3:54 en el segundo. **De este modo, las mujeres de estas edades trabajan 17:20 en un día, mientras que los hombres trabajan 13:40.**

Llama la atención que incluso en edades avanzadas (65 años y más), la participación de las mujeres en actividades del cuidado no remunerado se mantiene en un 84.2% mientras que la que corresponde al trabajo remunerado es del 17.7%; las mujeres en este rango de edad dedican 4h 49min en promedio a estas actividades. Al analizar la información que se presenta en las Tablas 3 y 4 según rangos etarios, respecto de aquellas actividades que hemos denominado como de cuidado directo a personas dependientes, puede decirse que para las mujeres mayores de 65 años de edad las actividades más representativas son suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada, y estar pendiente de miembros del hogar, donde se da una participación de las mujeres del 35.7% y del 25.8%, mientras que para los hombres en este mismo rango etario, la participación es del 8.7% y 17.2% respectivamente; a la primera actividad, las mujeres dedican en promedio 1:47, y a la segunda 1h 13min, y los hombres 00:21 y 00:42 respectivamente.

Este tiempo dedicado por parte de las mujeres a estas dos actividades de cuidado directo representa el 64.7% del tiempo total dedicado a las actividades de cuidado no remunerado, lo que indica que **la mayor parte del tiempo que las personas mayores invierten en el cuidado no remunerado, está en las relaciones intersubjetivas de cuidado, donde se mantiene asimismo una amplísima brecha de género en materia de participación y tiempo dedicado.**

Probablemente muchas de esas mujeres mayores forman parte de redes de apoyo a mujeres más jóvenes que participan del mercado remunerado, por lo que la distribución social del cuidado vigente deriva en mayores cargas también para las mujeres de edad avanzada. En todo caso, **se trata de aproximadamente 1.525.440 mujeres mayores de 65 años que realizan actividades de cuidado no remunerado, que pueden estar asumiendo el desplazamiento de estas cargas de otras mujeres ante la escasez de otras alternativas.**

Tabla 3: Tiempo dedicado a las actividades de cuidado por mujeres y hombres, según rangos de edad.

Actividades de cuidado directo		De 10 a 14 años	De 15 a 17 años	De 18 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 años y más
Suministro de alimentos a miembros del hogar	Hombres	00:05	00:08	00:10	00:11	00:18	00:21
	Mujeres	00:18	00:39	01:12	01:50	02:05	01:47
Estar pendiente de miembros del hogar	Hombres	00:14	00:21	00:39	01:21	00:58	00:42
	Mujeres	00:28	01:12	03:15	03:58	02:01	01:13
Actividades con menores de 5 años	Hombres	00:10	00:04	00:07	00:13	00:04	00:02
	Mujeres	00:12	00:11	00:27	00:18	00:05	00:02
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	Hombres	00:00	00:00	00:01	00:03	00:01	00:01
	Mujeres	00:02	00:11	00:34	00:26	00:08	00:04
Actividades de apoyo a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:02	00:02	00:04	00:03	00:02
	Mujeres	00:01	00:02	00:05	00:14	00:05	00:01
Tiempo total dedicado a actividades de cuidado directo	Hombres	00:30	00:35	00:59	01:52	01:24	01:08
	Mujeres	01:01	02:15	05:33	06:46	04:24	03:07

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Tabla 4: Porcentaje de participación en las actividades de cuidado directo por población de mujeres y hombres (%)

Actividades de cuidado directo e análisis		De 10 a 14 años	De 15 a 17 años	De 18 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 años y más
Suministro de alimentos a miembros del hogar	Hombres	7.5	11.1	10.7	8.1	8.8	8.7
	Mujeres	18	28.7	37.7	46.1	47	35.7
	Total	12.4	19.4	24.5	27.7	28.7	23.4
Estar pendiente de miembros del hogar	Hombres	10.3	12.3	19.7	32.5	24.3	17.2
	Mujeres	15.9	26	49.9	60	39	25.8
	Total	12.9	18.7	35.2	46.7	31.9	21.9
Actividades con menores de 5 años	Hombres	11.5	6.2	11.1	16.9	6.3	3.3
	Mujeres	13.7	13.5	30.3	22	7.2	3.4
	Total	12.5	9.6	20.9	19.5	6.8	3.3
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	Hombres	1.5	1.2	3.7	8	3.1	2.2
	Mujeres	5.5	12.5	38.2	34.9	12.8	6.8
	Total	3.4	6.5	21.3	21.9	8.2	4.7
Actividades de apoyo a miembros del hogar	Hombres	2.3	3.6	2.6	6.7	4	1.9
	Mujeres	3.3	3.8	7.7	17.6	5.8	1.3
	Total	2.8	3.7	5.2	12.4	4.9	1.6

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Respecto del rango etario de mayor participación y tiempo dedicado al cuidado no remunerado (25 a 44 años), al analizar las actividades de cuidado directo, se observa que las mujeres dedican en total 6:46 a estas cinco actividades y los hombres 1:52, de manera que es el rango etario en el que se presenta igualmente una mayor brecha de género. El suministro de alimentos y estar pendiente de miembros del hogar son las actividades en las que más invierten tiempo: las mujeres invierten 1:50 y 3:58 a estas actividades respectivamente, mientras que los hombres 00:11 y 1:21. Así las cosas, las mujeres dedican un 76.7% del tiempo del cuidado no remunerado, a actividades de cuidado directo de personas dependientes.

Las cifras son también representativas en el rango de 18 a 24 años, donde las mujeres dedican en total a estas cinco actividades de cuidado directo 5h 33min y los hombres únicamente 59min; de este modo, el tiempo invertido por las mujeres en las actividades de cuidado directo representan el 77.6% del tiempo de actividades del cuidado no remunerado. Entre estas actividades, las mujeres dedican 1h 12min y 3h 15min al suministro de alimentos y a estar pendientes de miembros del hogar, que se presentan como las más significativas.

Frente a este escenario en materia de las actividades del cuidado directo para los rangos de edad de mayor participación y tiempo invertidos, esto es, de los 18 a 44 años, cabe señalar que se corresponden con la edad reproductiva de las mujeres, y que varios factores hacen que se presente en este rango de edad la mayor brecha de género frente a la participación y el tiempo dedicado a estas actividades, lo cual se abordará en el acápite sobre articulaciones entre el mercado laboral y el cuidado.

El cuidado directo de personas dependientes referente a las actividades con menores de 5 años, el cuidado físico a miembros del hogar y las actividades de apoyo a miembros del hogar, merece un análisis particular:

Las actividades con menores de 5 años se definen por la ENUT como jugar, leer o contar cuentos, y llevar al parque, de tal modo que son actividades ligadas al tiempo de ocio de las mujeres. Como se verá, la jornada laboral total de las mujeres no deja mucho tiempo disponible para el ocio, y podríamos decir que este tipo de actividades con hijos e hijas se consideran como secundarias frente al hecho de suministrarles los alimentos o estar pendiente de ellas y ellos. Puede decirse que lo mismo sucedería con las actividades de ayudar con tareas o trabajos escolares y llevar o traer a personas del hogar a eventos culturales deportivos o recreativos, comprendidas entre las actividades de apoyo a miembros del hogar.

De este modo, las cargas del cuidado afectan la calidad del tiempo que las mujeres pueden compartir con sus hijas e hijos, mientras que los estereotipos de género que se mantienen incluso en las políticas laborales, evitan que el tiempo que los hombres

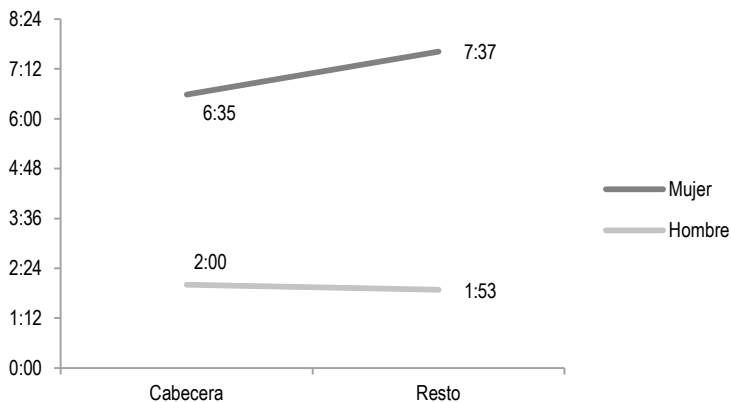
dedican a estas actividades sea mayor, pues como puede observarse en las cifras presentadas en la Tabla 2, los hombres dedican muy poco tiempo a las actividades con menores de 5 años, a pesar de que el tiempo que dedican al cuidado no remunerado es sustancialmente menor al que dedican las mujeres.

Las actividades de cuidado físico a miembros del hogar comprenden, según la ENUT, alimentar a una persona o ayudarlo a hacerlo, bañar o vestir a una persona o ayudarlo a hacerlo y suministrar medicamentos, hacer terapias o dar tratamiento a enfermedades. Cuando estas actividades se realizan con personas enfermas, particularmente con personas mayores con necesidades especiales de cuidado, suele suceder que estas personas no residan en el mismo lugar que la persona encuestada, y esto puede explicar el poco tiempo que se registra, lo que hace parte de lo denominado como “trabajo voluntario”. Aquí también estaría relacionada la actividad de acompañar a citas médicas, urgencias, terapias u otras ocupaciones en salud, que hace parte de las actividades de apoyo a miembros del hogar.

1.4 Las cargas del cuidado son mayores para las mujeres en contextos rurales

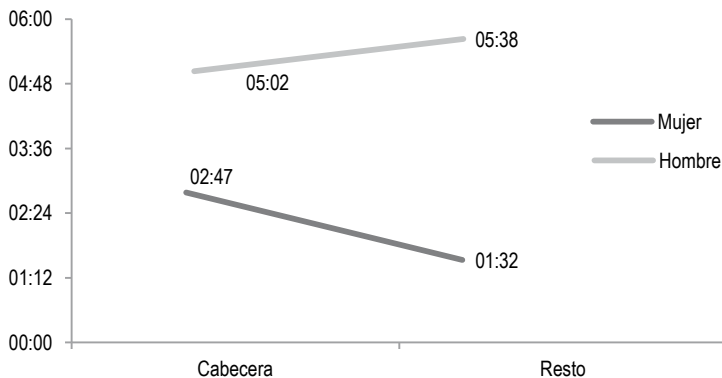
Las mujeres representan el 50.6% de la población en Colombia. Del total de mujeres, el 21.7% habita en zonas rurales. La participación de las mujeres en las labores de cuidado es mayor en las áreas rurales, equivalente a un 93% frente al 60% de los hombres, mientras que en contextos urbanos, estas proporciones son del 88.4% y 63.9% respectivamente. El tiempo dedicado a las mismas es también mayor en la ruralidad: las mujeres dedican 5:06 más que los hombres; de forma opuesta, las mujeres dedican 4:11 menos que los hombres al trabajo remunerado, es decir, los hombres dedican el doble de tiempo que las mujeres a actividades comprendidas en el sistema de cuentas nacionales.

Gráfico 6: Tiempo poblacional en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales, según clase geográfica.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Gráfico 7: Tiempo poblacional en actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales, según clase geográfica.



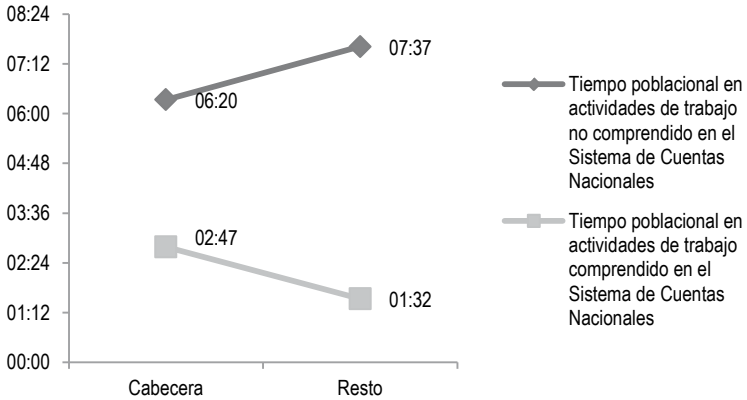
FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Al analizar la diferencia entre los contextos urbano y rural para las actividades no remuneradas de cuidado, se observa que la brecha de género se amplía en el segundo caso, y que el tiempo dedicado a dichas actividades se incrementa sustancialmente en el caso de las mujeres, como puede observarse en el Gráfico 6. Así las cosas, mientras en las cabeceras las mujeres dedican 4:18 más que los hombres a actividades de cuidado, en contextos rurales dedican 5:44 más; de este modo, **el tiempo que las mujeres dedican a estas actividades en las zonas urbanas triplica el de los hombres, y en la ruralidad lo cuatuplica.**

Veamos ahora qué ocurre respecto de las actividades comprendidas en el SCN. Como se observa en el Gráfico 7, la brecha de género se presenta aún más amplia en la ruralidad para las actividades remuneradas: aparece que los hombres dedican más tiempo en contextos rurales a realizar actividades de este tipo (36 minutos más), y las mujeres dedican 1:15 menos a actividades remuneradas. En contextos rurales se presenta una brecha de género de 4:06, de tal manera que las mujeres dedican 1:32, y los hombres 5:38. **Así las cosas, frente al trabajo remunerado, los hombres dedican en contextos urbanos 1.8 veces el tiempo que dedican las mujeres, y en la ruralidad, 3.7 veces.**

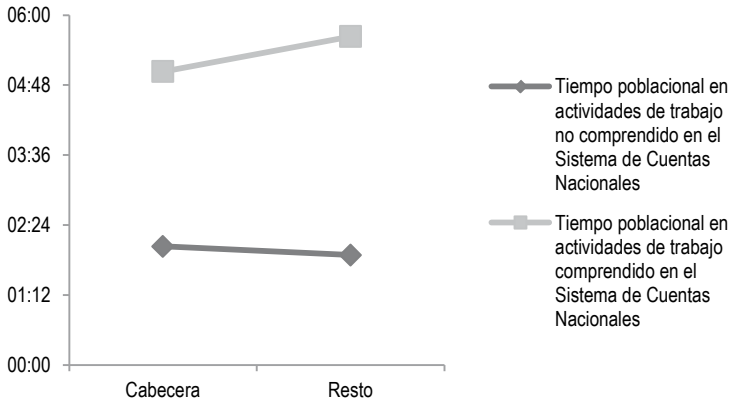
Analizando las brechas en contextos rurales y urbanos para mujeres y hombres por separado, se muestra que en el caso de las mujeres se amplía la brecha entre cabeceras y resto: en zonas rurales las mujeres dedican 1:17 más a las actividades de cuidado y 1:15 menos a actividades remuneradas que en contextos urbanos, como puede visualizarse en el Gráfico 8. En el caso de los hombres, como se muestra en el Gráfico 9 que la brecha entre contextos urbanos y rurales se amplía igualmente, pero en un sentido distinto al de las mujeres: dedican 9 min menos al trabajo no remunerado y 36min más al remunerado en las zonas rurales.

Gráfico 8: Tiempo poblacional dedicado por las mujeres a actividades comprendidas y no comprendidas en el sistema de cuentas nacionales, según clase geográfica.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Gráfico 9: Tiempo poblacional dedicado por los hombres a actividades comprendidas y no comprendidas en el sistema de cuentas nacionales, según clase geográfica.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

De este análisis diferenciado para los contextos urbanos y rurales, puede decirse que los roles tradicionales de género en relación a la división sexual del trabajo se expresan de manera más marcada en la ruralidad, lo que se debe a que aquellas mujeres que viven en áreas rurales tienen menor autonomía económica², menos redes de apoyo para conciliar su vida familiar con actividades en el mercado laboral, así como una menor provisión de servicios de cuidado y salud, y una menor posibilidad de acceder a servicios formales de cuidado para niños y niñas, personas mayores y personas con discapacidad.

1.5 La brecha de género en las actividades de cuidado es independiente del nivel educativo

Contrario a lo que pudiera pensarse, la distribución de género de las actividades del cuidado no remunerado y el tiempo destinado a las mismas por mujeres y hombres, no presenta variaciones sustanciales en relación con el nivel educativo.

En el caso de las personas con un nivel educativo superior y de posgrado, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es del 48.4% frente al 61.1% de los hombres, y en el caso de las labores de cuidado no remuneradas, la participación es del 87.9% y 70.1% respectivamente; así, **incluso en casos en los cuales las mujeres se encuentran cualificadas para participar en el mundo del trabajo remunerado, su participación allí se mantiene inferior a la de los hombres en 12,7 puntos porcentuales, mientras que la participación en las actividades del cuidado es de 17.8 puntos porcentuales más para las mujeres.**

Frente a las mujeres sin algún nivel de estudios respecto de aquellas con estudios superiores hay una variación sustancial: el tiempo poblacional dedicado a las actividades comprendidas en el sistema de cuentas nacionales se duplica, pasando de 1:31 a 4:10, pero el tiempo dedicado a las labores de cuidado se mantiene casi constante, pasando de 5:57 a

2. En Latinoamérica la proporción de mujeres sin ingresos propios en las áreas urbanas alcanza un 30,4%, mientras que en las áreas rurales llega al 41,4%. (CEPAL, 2013)

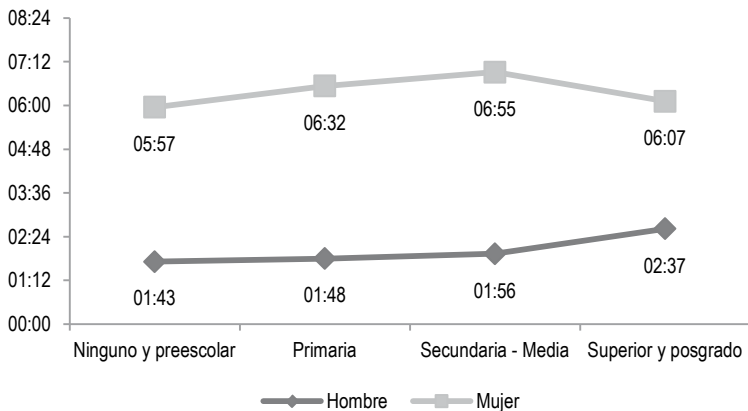
6:07. Esto indica que mientras una mujer sea más educada, más se abren sus perspectivas en el mundo del trabajo remunerado; sin embargo, continúa manteniendo las cargas del cuidado, a las cuales dedica 3:30 más que los hombres en el nivel educativo superior.

Otro aspecto sobresaliente es que cuando las mujeres se integran a la fuerza laboral, su condición y posición refiere precariedad, subempleo, feminización de ciertos oficios y profesiones, mayores niveles de desempleo, inequidad salarial y el desarrollo de roles consonantes con estereotipos culturales ligados al sexo, lo que se abordará más adelante.

En el caso de los hombres, la ENUT registra que el tiempo que dedican a actividades del cuidado remunerado y no remunerado no presenta mayores cambios si se analiza la relación con el nivel educativo. Los hombres dedican al trabajo no remunerado en un día promedio 1:48, 1:56 y 2:37 en los niveles educativos de primaria, secundaria, y superior/posgrado, respectivamente. En lo que corresponde al trabajo comprendido en las cuentas nacionales, dedican 5:03, 5:05 y 5:40 en los mismos niveles educativos.

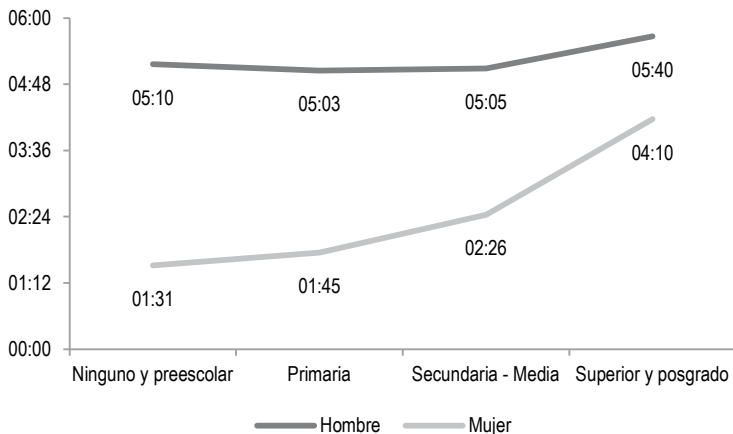
El nivel educativo en el que aparece más amplia la brecha de género frente al tiempo dedicado a las actividades de cuidado no remuneradas entre mujeres y hombres es el nivel secundaria/media, donde se presenta una diferencia de 5:00; el nivel educativo en el que aparece más estrecha la brecha es en el de superior/posgrado, con una diferencia de 3:30.

Gráfico 10: Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales según nivel educativo



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Gráfico 11: Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

El tiempo promedio poblacional dedicado a las actividades que agrupamos en la categoría de *cuidado directo* analizadas por nivel educativo, indican que en el suministro de alimentos a miembros del hogar se destaca las mujeres con ningún nivel educativo y preescolar y en primaria que dedican 1:56 y 1:52 a esta actividad; en estar pendiente de miembros del hogar sobresale las mujeres con secundaria-media y superior y posgrado con un tiempo dedicado a esta actividad de 2:50 y 2:41 respectivamente.

Entre los hombres se destaca la actividad de estar pendiente de miembros del hogar como aquella a la que más tiempo se dedica en general en todos los niveles educativos, en particular en los niveles secundaria-media y superior-posgrado, a la que dedican 00:52 y 1:13 respectivamente. Aparece que la actividad de cuidado directo a la que los hombres dedican menor tiempo es a aquellas de cuidado físico a miembros del hogar, a las que no le dedican más de 00:03 en algún nivel educativo.

Tabla 5: Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por nivel educativo y sexo.

Actividad	Sexo	Ninguno y preescolar	Primaria	Secundaria-Media	Superior y posgrado
Suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada	Hombres	00:16	00:11	00:11	00:16
	Mujeres	01:56	01:52	01:29	01:07
Estar pendiente de miembros del hogar	Hombres	00:43	00:45	00:52	01:13
	Mujeres	01:49	02:14	02:50	02:41
Actividades con menores de 5 años	Hombres	00:05	00:08	00:08	00:09
	Mujeres	00:07	00:11	00:16	00:14
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:01	00:02	00:03
	Mujeres	00:10	00:14	00:21	00:17
Actividades de apoyo a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:02	00:03	00:04
	Mujeres	00:02	00:05	00:08	00:10

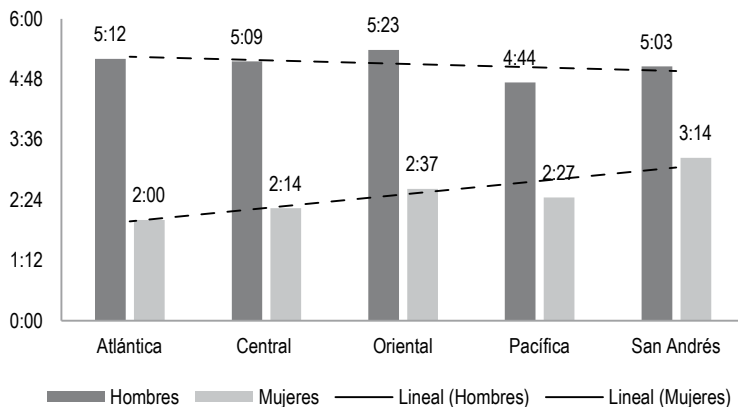
FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

1.6 Las brechas de género en el trabajo remunerado y no remunerado varía por región

Cuando se analizan los resultados del tiempo promedio poblacional de hombres y mujeres dedicado a las actividades de trabajo comprendidas y no comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales por región se tiene que es la región Oriental en la que los hombres dedican en promedio el mayor tiempo a las actividades comprendidas en el SCN (5:23) y las mujeres dedican el mayor tiempo a las actividades no comprendidas en el SCN (7:06). En las demás regiones se mantiene la tendencia que se ha venido presentando, es decir, las mujeres dedican poco tiempo a las actividades de trabajo comprendidas en el SCN y dedican mucho tiempo a las actividades no comprendidas en el SCN.

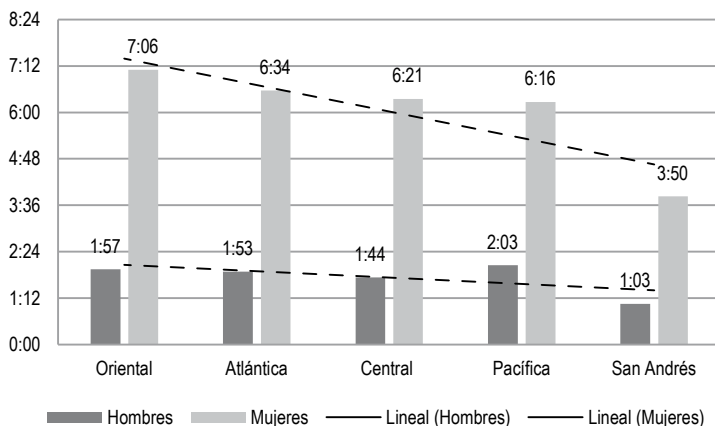
Como puede observarse en los Gráficos 12 y 13, la brecha de género en materia del tiempo dedicado a las actividades comprendidas y a las no comprendidas en el SCN tiene un comportamiento particular según la región. **Respecto del trabajo remunerado, aparece que la brecha de género más amplia (3:12) se presenta en la región Atlántica, mientras la más estrecha se da en San Andrés, donde la diferencia entre mujeres y hombres es de 1:49. Frente al trabajo no remunerado se observa que la mayor brecha de género es mucho más amplia que aquella para las actividades de trabajo remunerado, y corresponde a la región oriental (5:09), y la más estrecha se presenta igualmente en San Andrés (2:47).**

Gráfico 12: Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades comprendidas en el SCN, según región.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Gráfico 13: Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades no comprendidas en el SCN, según región.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Por actividades de cuidado directo se destacan las regiones Oriental, Central y Atlántica en el suministro de alimentos

a miembros del hogar por parte de las mujeres y las regiones Oriental, Atlántica y Pacífica en estar pendiente de miembros del hogar; las demás actividades tienen un tiempo promedio poblacional menor. Se encuentra que las mujeres de la región Atlántica y Oriental dedican 00:14 respectivamente a las actividades con menores de 5 años. En cuanto a las actividades de cuidado físico a miembros del hogar se tiene que las mujeres de la región Atlántica dedican 00:20 y a las actividades de apoyo a miembros del hogar, las mujeres de la región Oriental y Pacífica dedican 00:08 correspondientemente.

Tabla 6: Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por región y sexo.

Actividad	Sexo	Atlántica	Central	Oriental	Pacífica	San Andrés
Actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales	Hombres	05:12	05:09	05:23	04:44	05:03
	Mujeres	02:00	02:14	02:37	02:27	03:14
Actividades de trabajo No comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales	Hombres	01:53	01:44	01:57	02:03	01:03
	Mujeres	06:34	06:21	07:06	06:16	03:50
Actividades personales	Hombres	18:10	18:09	17:53	18:10	17:59
	Mujeres	18:06	17:51	17:36	17:41	17:24
Suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada	Hombres	00:09	00:13	00:13	00:13	00:09
	Mujeres	01:36	01:36	01:48	01:30	01:02
Estar pendiente de miembros del hogar	Hombres	01:00	00:36	00:50	00:49	00:21
	Mujeres	02:37	02:06	02:50	02:14	01:12
Actividades con menores de 5 años	Hombres	00:09	00:07	00:08	00:07	00:06
	Mujeres	00:14	00:13	00:14	00:12	00:08
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:01	00:02	00:02	00:01
	Mujeres	00:20	00:16	00:19	00:16	00:13
Actividades de apoyo a miembros del hogar	Hombres	00:02	00:02	00:03	00:03	00:02
	Mujeres	00:06	00:06	00:08	00:08	00:02

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

1.7 El tipo de hogar influye en las brechas de género en los usos del tiempo

Los resultados de la ENUT por tipo de hogar indican que en el hogar nuclear sin hijos los hombres destinan en promedio un tiempo de 5:54 a las actividades de trabajo comprendido en el SCN mientras que las mujeres dedican 2:35, lo opuesto sucede con el tiempo dedicado a las actividades no comprendidas en el SCN en donde los hombres dedican 1:57 y las mujeres 5:17. En el caso del hogar nuclear con hijos el tiempo de las mujeres en las actividades de trabajo no comprendido en el SCN se incrementa considerablemente al llegar a 7:37, al igual que el tiempo en el suministro de alimentos a miembros del hogar (1:44) y en estar pendiente de miembros del hogar (3:08).

En los hogares monoparentales con hijos donde la jefatura de hogar está en las mujeres, 5:52 es el tiempo que dedican las mujeres a las actividades no comprendidas en el SCN, donde sobresa 2:16 a estar pendiente de miembros del hogar y 1:24 al suministro de alimentos a miembros del hogar. En aquellos en los cuales la jefatura la ejercen los hombres, las mujeres dedican 1:26 al trabajo remunerado y los hombres 4:56; frente a las actividades de cuidado, se encuentra que las mujeres dedican 3:30 y los hombres 2:40.

Tabla 7: Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por tipo de hogar y sexo.

Actividad	Sexo	Tipo de hogar						
		Unipersonal (hombre)	Unipersonal (mujer)	Nuclear sin hijos	Nuclear con hijos	Monoparental (hombre) con hijos	Monoparental (mujer) con hijos	Extenso - compuesto
Actividades de trabajo comprendido en el SCN	H	06:19		05:54	05:29	04:56	03:11	04:54
	M		03:12	02:35	02:12	01:26	03:17	02:32
Actividades de trabajo No comprendido en el SCN	H	02:03		01:57	02:15	02:40	01:26	01:46
	M		03:27	05:17	07:37	03:30	05:52	06:24
Actividades personales	H	16:05		17:22	17:51	17:46	20:20	18:21
	M		17:36	17:27	17:42	20:41	17:44	17:52
Suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada	H	00:46		00:14	00:09	00:37	00:11	00:09
	M		01:18	02:01	01:44	01:04	01:24	01:24
Estar pendiente de miembros del hogar	H			00:50	01:10	00:58	00:30	00:46
	M			00:59	03:08	00:50	02:16	02:38
Actividades con menores de 5 años	H	00:00		00:00	00:11	00:01	00:02	00:09
	M		00:00	00:00	00:16	00:02	00:07	00:17
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	H	00:00		00:01	00:02	00:01	00:00	00:02
	M		00:00	00:01	00:21	00:04	00:10	00:20
Actividades de apoyo a miembros del hogar	H	00:00		00:02	00:04	00:04	00:01	00:02
	M		00:00	00:01	00:09	00:01	00:08	00:07

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

En el Gráfico 14 se observa que en las actividades del trabajo remunerado se presenta una brecha de género importante en los hogares monoparentales donde es el hombre quien ostenta la condición de cabeza de familia según la cual los hombres dedican a estas actividades 3:30 más que las

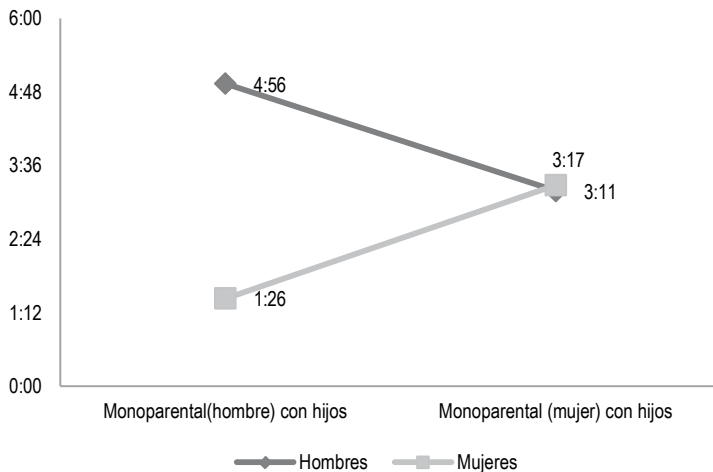
mujeres. Se observa, sin embargo, que cuando la mujer es la que ostenta tal condición, aparece una brecha en la que las mujeres dedican 6 minutos más que los hombres a estas actividades: la brecha de participación en el mercado laboral se cierra en esta circunstancia.

En el Gráfico 15 se realiza un análisis similar, aunque ubiándonos en las actividades del cuidado no remunerado. Las cifras presentan una mayor brecha de género para estas actividades en hogares monoparentales donde una mujer ostenta la condición de cabeza de familia, la cual es de 4:26, frente a una brecha de género de 00:50 minutos en el caso de hogares monoparentales donde es el hombre quien ejerce el rol de cabeza de familia. **De este modo, ocurre lo opuesto que en el caso anterior: la brecha de género frente al tiempo dedicado en hogares monoparentales donde la mujer es cabeza de familia, se amplía en el caso del trabajo no remunerado.**

Estos dos gráficos presentan varias situaciones complejas: en primer lugar, que en el caso de las actividades del trabajo remunerado, la brecha de género en materia de tiempo dedicado se cierra debido a que allí no es una opción para las mujeres cabeza de familia incorporarse a la fuerza laboral, así que se trata de una participación forzada; ello se evidencia a partir de observar que cuando es el hombre quien ejerce este rol, se mantiene una importante brecha de género que incluso supera la brecha promedio en el tiempo dedicado a estas actividades en 56 minutos.

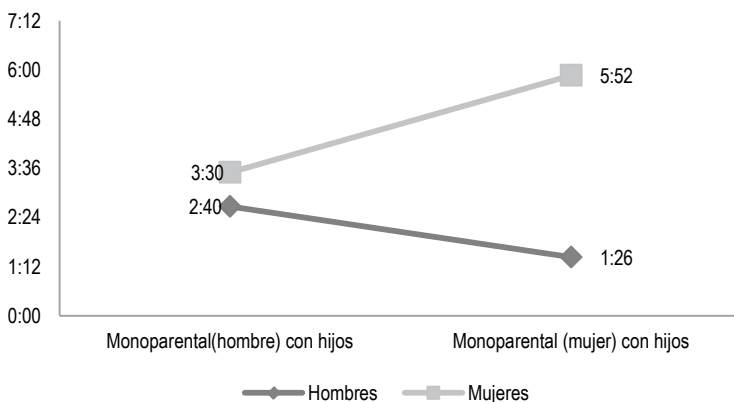
En segundo lugar, y frente al tiempo dedicado a las actividades de cuidado no remunerado, las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las mismas como se ha señalado, pero en el caso de los hogares mononucleares donde la mujer ejerce el rol de cabeza de familia la brecha de género se amplía del modo que se puede observar en el gráfico cereza, de 50 minutos a 266 minutos. Ello se explica en que las redes de apoyo de las mujeres se conforman mayormente por mujeres, así que cuando una mujer ejerce el rol de cabeza de familia las actividades del cuidado que esta no puede realizar en razón a su participación en el mercado del trabajo remunerado se desplazan normalmente a otras mujeres (sus hijas, hermanas, madre, entre otras).

Gráfico 14: Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales, según tipo de hogar mononuclear.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Gráfico 15: Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades no comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales, según tipo de hogar mononuclear.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

1.8 La doble jornada laboral de las mujeres

La carga combinada de las demandas relacionadas con el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado correspondiente al trabajo doméstico y de cuidados, se ha denominado como carga global de trabajo.

La ENUT presenta que las mujeres tienen una carga global de trabajo equivalente a 13:09, mientras que para los hombres es de 10:57, donde hay que tener en cuenta que este tiempo presenta para unos y otras una distribución distinta entre las actividades remuneradas y aquellas referidas al cuidado, como se mostró en precedencia. En las familias monoparentales en las que las mujeres ostentan el rol de cabeza de familia, esta diferencia se acentúa, siendo la carga global para las mujeres de 13:40, y para los hombres de 9:22.

Al analizar esta carga global de trabajo según el nivel educativo, se encuentra que el mayor índice para las mujeres está entre aquellas de nivel educativo secundaria-media, con 13:39, y en segundo lugar en el nivel de educación superior y posgrado, con 13:22; para los hombres en estos niveles el tiempo reportado es de 11:02 y de 11:22, respectivamente. **Según la edad, las mujeres entre los 25 y 44 años dedican 7:56 al trabajo remunerado y 9:24 a labores de cuidado, siendo la mayor carga frente a los demás grupos etarios; los hombres en este mismo rango dedican 9 horas 46 minutos en el primer caso, y 3:54 en el segundo. De este modo, las mujeres en este rango de edad trabajan 17:20 en un día, mientras que los hombres trabajan 13:40.**

Así las cosas, es notable que para las mujeres se presenta una doble jornada laboral, donde únicamente el 19% equivalente a 2:31 les es remunerada; en el caso de los hombres, les es remunerado un 47% de la carga global, equivalente al promedio poblacional de 5:11.

Referente a la carga global de trabajo, cabe preguntarse qué tiempo dedican las mujeres a actividades de cuidado personal

así como de esparcimiento. La ENUT presenta que frente a la categoría de vida cultural, aficiones y deporte³, el promedio poblacional que las mujeres dedican es de 00:11, mientras que para los hombres es de 00:24, es decir, más del doble de tiempo del que dedican las mujeres. De este modo, la doble carga laboral no es un asunto meramente económico, sino que debe también analizarse desde los impactos en el bienestar físico, psicológico y emocional de las mujeres, desde el derecho de las mujeres a cuidarse.

2. MÁS DE 20 PUNTOS DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)

Para realizar la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados y determinar su participación en el Producto Interno Bruto (PIB), es necesario conocer las horas de Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerados (TDCNR). **De acuerdo a la ENUT las personas de 10 años y más dedican al trabajo no comprendido en el SCN 35 mil millones de horas, de estas la mayor parte corresponde al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, 34,8 miles de millones de horas, como se muestra en la tabla siguiente.**

-
3. Definida en la ENUT como asistir a eventos deportivos, parques recreativos o temáticos, practicar de manera libre algún deporte, hacer yoga, ir al gimnasio, juegos diferentes a videojuegos, juegos de computador, celular o tablet, ir a cine, teatro, danza, música en vivo o exposiciones de arte o museos, practicar algún instrumento musical, realizar alguna otra actividad artística.

Tabla 8: Número de horas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR), según funcionalidad

Funcionalidad del TDCNR	Hombres*	Mujeres*	TOTAL*	Estructura porcentual (%)	Representación del TDCNR de las mujeres (%)
Alimentación	1.376	10.766	12.142	34.9	88.7
Mantenimiento de vestuario	418	3.597	4.015	11.6	89.6
Limpieza y mantenimiento del hogar	2.063	6.139	8.202	23.6	74.8
Compras y administración	1.711	2.132	3.843	11.1	55.5
Cuidado y apoyo de personas	1.369	4.406	5.775	16.6	76.3
Trabajo voluntario	228	548	776	2.2	70.6
Total horas de trabajo no remunerado	7.165	27.588	34.754	100	79.4

*Cifras en millones de horas

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Del volumen total de horas de TDCNR, 79,4% fue realizado por mujeres y el 20,6% por hombres, marcándose una clara diferencia por sexo. A cada una de las actividades de TDCNR se asignó el ingreso promedio de las ocupaciones que podrían reemplazar ese trabajo en el mercado laboral; para la determinación de estas ocupaciones, el Grupo Cuenta Satélite de Economía del Cuidado tomó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008, que realiza la OIT. La siguiente tabla presenta las ocupaciones seleccionadas para asimilar a las actividades de TDCNR.

Tabla 9: Ocupaciones seleccionadas para valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, según funcionalidad, con ingresos especializados.

Funcionalidad del TDCNR	Ocupaciones por funcionalidad
Alimentación	Cocinero, ayudantes de cocina, camareros
Mantenimiento de vestuario	Lavanderos, sastres, zapateros
Limpieza y mantenimiento del hogar	Limpiadores, cuidadores de animales, lavadores de vehículos, trabajadores de jardinería, operarios de la construcción, ebanistas, mecánicos y reparadores de vehículos de motor y electrónica
Compras y administración	Limpiadores, cobradores, agentes inmobiliarios, conductores, mensajeros.
Cuidado y apoyo de personas	Cuidadores de niños, trabajadores de los cuidados personales, maestros, profesiones en enfermería.
Trabajo voluntario	Cocineros, limpiadores, lavanderos, cuidadores, maestros, trabajadores de jardinería, conductores, profesionales y asistentes de trabajo social.

FUENTE: DANE, Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN); Grupo Cuenta Satélite de Economía del Cuidado. (DANE, 2013)

De este modo, se calculó el valor promedio por hora para las actividades domésticas y de cuidado, tomando como base el ingreso salarial por hora pagado a las personas empleadas y el ingreso generado por las personas empleadas por cuenta propia, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que hace referencia a la base utilizada en la medición de pobreza monetaria y desigualdad para el año 2012 (DANE, 2013). En la siguiente Tabla se muestra los ingresos promedio por hora calculados para cada categoría de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Tabla 10: Ingreso promedio por hora, según ocupaciones análogas a las funcionalidades del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado (TDCNR)

Funcionalidad del TDCNR	Ingreso promedio por hora
Alimentación	3.418
Mantenimiento de vestuario	6.660
Limpieza y mantenimiento del hogar	3.644
Compras y administración	3.712
Cuidado y apoyo de personas	3.425
Trabajo voluntario	4.315

FUENTE: DANE, GEIH 2012, Base de datos utilizada para la medición de la pobreza y la desigualdad (DANE, 2013)

Todos los ingresos calculados por funcionalidad del TDCNR son superiores al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente -SMLMV por hora del año 2012, que fue de \$3.373. Los ingresos promedio por hora de las actividades de alimentación y cuidado y apoyo de personas son los más bajos. Le siguen en orden ascendente los ingresos promedio de las funcionalidades de limpieza y mantenimiento, y compra y administración del hogar; los mayores ingresos promedio por hora corresponden a las actividades de mantenimiento del vestuario, y trabajo voluntario.

El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en la economía

La valoración económica total se obtiene del producto entre las horas dedicadas al TDCNR y el costo de reemplazar dichas horas a los ingresos promedio por hora en el mercado laboral. **El resultado de la valoración económica del TDCNR es equivalente al 20,4% con los ingresos de las ocupaciones especialistas.**

Por sexo en todas las funcionalidades, la valoración del trabajo de las mujeres contribuye mayoritariamente a la valoración

total del 20,4% del PIB preliminar de 2012: **el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres representa el 80%, correspondiendo al 16,3% del PIB, mientras que el de los hombres corresponde al 4,1% del PIB.** La funcionalidad ‘alimentación’ corresponde al 30,5% de la valoración total del TDCNR, seguida de ‘limpieza y mantenimiento del hogar’ con 22% y en tercer lugar se ubica el ‘mantenimiento del vestuario’ con 19,7%.

Tabla 11: Valor económico del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR), con ingresos especialistas (2012). Cifras en miles de millones de pesos

Funcionalidad del TDCNR	Hombres*	Mujeres*	TOTAL*	Estructura porcentual (%)
Alimentación	4.677	36.826	41.503	30,5
Mantenimiento de vestuario	2.796	23.946	26.743	19,7
Limpieza y mantenimiento del hogar	7.503	22.381	29.884	22,0
Compras y administración	6.312	7.953	14.265	10,5
Cuidado y apoyo de personas	4.666	15.456	20.121	14,8
Trabajo voluntario	1.185	2.165	3.350	2,5
Total TDCNR	27.139	108.726	135.866	100
Valor del TDRC como porcentaje del PIB (%)	4.1%	16.3%	20.4%	

Fuente: DANE; Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN); Grupo Cuenta satélite de Economía del cuidado (DANE, 2013)

Al analizar el Producto Interno Bruto (PIB) por ramas de actividad económica en los últimos años se ha evidenciado una participación destacada de las actividades que componen el sector terciario o de servicios de la economía⁴. En 2012 cuatro ra-

4. El sector terciario incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello se tiene el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, entre otros.

mas económicas abarcaban el 58,8% del PIB: establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas (19,7%); las actividades de servicios sociales, comunales y personales (15,2%); comercio, reparación, restaurantes y hoteles (12,0%) e industria manufacturera (11,9%). Las ramas que menor participación en la economía tuvieron fueron: suministro de electricidad, gas y agua (3,6%), agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (6,2%) y construcción (6,4%).

Gráfico 16: Participación porcentual de las ramas de actividades económicas en el Producto Interno Bruto (PIB) 2012.



Fuente: DANE, Cuentas Nacionales 2012.

Si las cuentas nacionales del país integraran en su medición el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, se encontraría que este es el sector que más participación tiene dentro de la economía, es decir, la rama de actividad que más aporta al PIB. De acuerdo con el DANE la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados para el 2012⁵ asciende a 20,4%, para un total de más de 135 billones de pesos.

5. Para ese año el total del PIB fue de 470.903 miles de millones de pesos.

3. LAS TENDENCIAS DEL CUIDADO: ESCENARIO SOCIODEMOGRÁFICO Y ESTIMACIONES DE LAS NECESIDADES DEMOGRÁFICAS DEL CUIDADO EN COLOMBIA.

Colombia es un país que se encuentra avanzando en su proceso de transición demográfica, proceso determinado en gran medida por un mejoramiento en las condiciones de vida de la población específicamente relacionado con la salud y la educación. Es importante resaltar el destacado incremento en la esperanza de vida al nacer, así como una reducción en las tasas de fecundidad y natalidad.

En el caso de la esperanza de vida se presenta una ganancia de alrededor 7,4 años para los hombres y 7 años para las mujeres cuando se comparan las estimaciones para los años 2010 - 2015 con las de 1985-1990⁶. En el caso de los hombres se pasó de una esperanza de vida de 64,7 años a 72,1 años, mientras que las mujeres pasaron de 71,5 años a 78,6 años de un período a otro. En Colombia más del 50% de la población ha sido femenina, en 2015 no será la excepción y se proyecta que las mujeres serán el 51% y los hombres el 49%.

En lo referente a la tasa global de fecundidad, se presenta una disminución de 3,3 hijos por mujer en 1985-1990 a 2,35 hijos en 2010-2015.

Si bien como resultado de los cambios anteriores la población colombiana crecerá a un ritmo aparentemente lento en los próximos años (al pasar de 42.888.592 de 2005 a 50.911.747 en 2020), los cambios en la población por grupo de edad son significativos, pues el número de personas adultas mayores en el país (población de 60 años y más) aumenta de 3.815.453 en 2005 a 5.336.851 en 2015 y se proyecta que este número será de 6.440.778 para 2020, es decir, casi que se duplica en 15 años. El cuadro siguiente presenta información del total de población por grupos de edad desde 1985 cada 10 años.

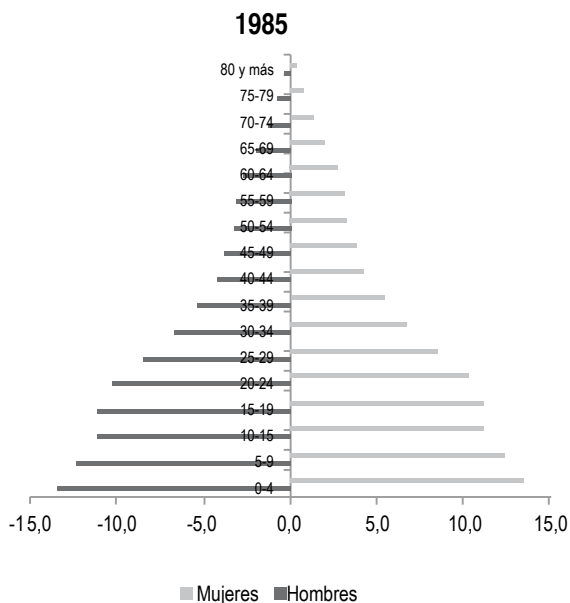
6. DANE. Conciliación Censal 1985-2005 y Proyecciones de Población 2005-2020

Tabla 12: Población total y por grupos de edad, 1985, 1995, 2005, 2015 y 2020.

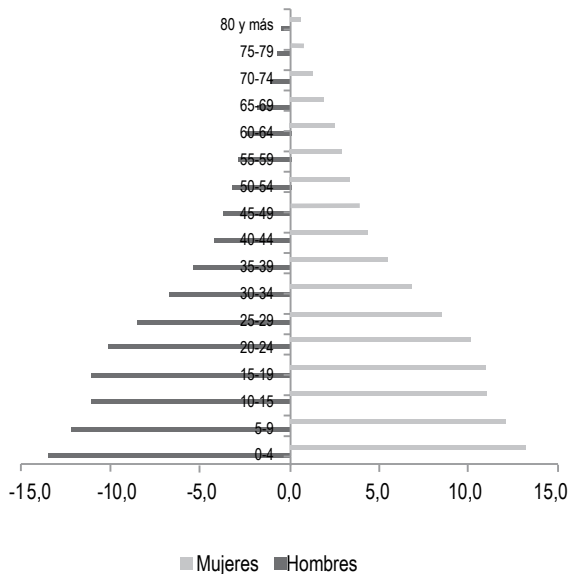
Categoría Etaria	1985	1995	2005	2015	2020
Población total	30.802.221	37.472.184	42.888.592	48.203.405	50.911.747
de 0 a 4 años	4.120.333	4.646.005	4.343.774	4.321.637	4.373.565
de 5 a 14 años	7.192.468	8.383.425	8.957.114	8.541.386	8.554.413
de 15 a 59 años	17.347.201	21.547.183	25.772.251	30.003.531	31.542.991
de 60 años y más	2.142.219	2.895.571	3.815.453	5.336.851	6.440.778
Población total (%)	100	100	100	100	100
de 0 a 4 años	13,4	12,4	10,1	9,0	8,6
de 5 a 14 años	23,4	22,4	20,9	17,7	16,8
de 15 a 59 años	56,3	57,5	60,1	62,2	62,0
de 60 años y más	7,0	7,7	8,9	11,1	12,7

Fuente: DANE

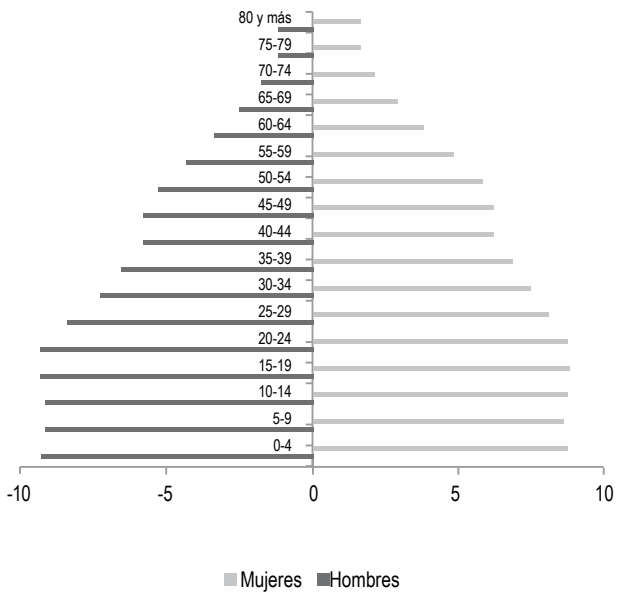
Gráfico 17: Pirámides de población 1985, 2000, 2015, 2020

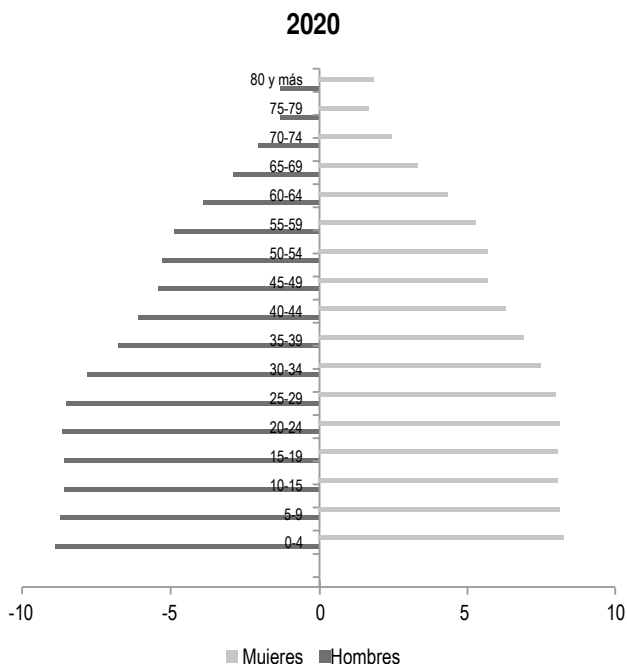


2000



2015





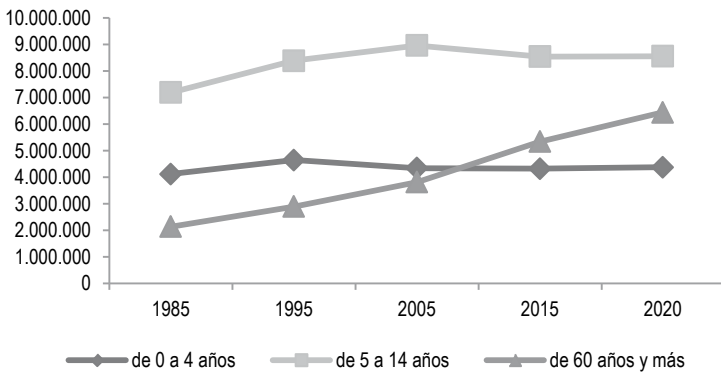
Como puede observarse, la población en Colombia para 1985 mantenía la pirámide poblacional normal, es decir, en donde el mayor porcentaje de la población se encuentra en los grupo de menor edad. Sin embargo desde el año 2000 en adelante la población se ha envejecido. Hoy se observa que tanto para hombres como para mujeres, los porcentajes de población de menor edad, niños y jóvenes, cada vez representan un menor porcentaje de la población total del país. Así las cosas, parte de la población económicamente activa, en edad de mayor productividad, cada vez se va reduciendo y la población con mayor edad se va incrementando.

De continuar esta tendencia, en algunas décadas la pirámide poblacional se invertirá, lo cual tendría serias implicaciones en materia de política pública y gasto gubernamental, pues será necesario atender una mayor población adulta o en tercera edad, que generalmente son personas que demandan mayores recursos y cuidados para su salud y bienestar; en ra-

zón a que la lógica del mercado les considera como de menor productividad, van siendo paulatinamente descartadas.

La importancia de estos análisis es que le permiten a las autoridades económicas y a quienes diseñan las políticas públicas atender a tiempo los cambios que puede estar presentando la población; no sobra decir que estos no son cambios que se presenten en el corto plazo: como se observa en los gráficos son alteraciones progresivas, que se van presentando en décadas, de modo tal que es necesario prepararse para afrontar institucionalmente los cambios en las necesidades del cuidado, que como se muestra, se concentrarán en las personas de la tercera edad.

Gráfico 18: Colombia: estimaciones y proyecciones de población para grupos de edades, 1985-2020. (años decenales)



Fuente: DANE

El gráfico anterior muestra las estimaciones y proyecciones de la población por tres grupos de edad de interés: de 0 a 4 años, de 5 a 14 años y la población de 60 años y más, hasta el 2020, último año para el cual existen estimaciones. Las cifras indican que la población con edades tempranas mantienen una tendencia en su crecimiento a futuro, mientras que en el caso de las personas adultas mayores habrá una demanda creciente por servicios y soluciones de cuidado, pues como se puede observar en el gráfico es una población que mantiene una tendencia creciente pronun-

ciada, al punto de que en 2005 empieza a ser más 3,5 millones de habitantes adultos mayores y se estima llegará a más de 6 millones en 2020.

Si bien puede interpretarse que temporalmente hay una prioridad de corto plazo en el cuidado de niños y niñas, mientras que el cuidado de personas adultas mayores da una espera, esto no significa que se puedan postergar las inversiones requeridas para el cuidado de las personas adultas mayores, sino que se deben ir realizando desde ahora, pues cada día aumenta la población en esta situación. También, junto con las inversiones, se hace necesaria la ampliación de los programas de formación y especialización de personal que atienda a la tercera edad, así como la ejecución de programas de preparación para la vejez y sensibilización sobre el tema.

Como comenta Pineda (2013), este proceso de envejecimiento poblacional ha colocado una creciente presión en el presente siglo en la demanda de trabajo de cuidado y está reconfigurando los arreglos institucionales de las fuentes de cuidado entre la familia, el Estado y el mercado. “Si bien con el paulatino crecimiento de la esperanza de vida muchas personas mayores gozan de buena salud y alto grado de independencia, la pérdida de pareja, el debilitamiento de las redes sociales, el deterioro de las condiciones socio-ambientales y el incremento de la vulnerabilidad en la salud con el paso de los años aumentan la demanda de servicios de asistencia y los niveles de dependencia” (Pineda Duque, 2013).

4. OFERTA DE SERVICIOS FORMALES DE CUIDADO⁷

En este acápite se presentará un panorama general de la situación de oferta en materia de servicios del cuidado para la niñez, la población adulta mayor y las personas con discapaci-

7. Este acápite fue realizado con la colaboración de Erika López, estudiante de Sociología de la Universidad de Antioquia y practicante del Área de Mujeres y Trabajo Decente de la Escuela Nacional Sindical.

dad en Colombia. Se comentará la oferta nacional existente para cubrir la demanda de servicios del cuidado, identificando de esta manera, las falencias en el manejo público de este tema y los retos que enfrenta el país⁸.

4.1 Para niños y niñas menores de 6 años

4.1.1 Educación inicial

En Colombia se habla de la *educación inicial* como un *derecho impostergable* de la primera infancia; tiene como objetivo potenciar el desarrollo integral de las niñas y los niños desde su nacimiento hasta cumplir los seis años de edad. Esta no se define como la preparación para la escuela primaria, sino que ofrece a la niñez *experiencias retadoras* relacionadas la exploración de su entorno a través de diferentes actividades lúdicas con el fin de impulsar su desarrollo (Ministerio de Educación Nacional, 2013). El Ministerio de Educación Nacional habla de cuatro actividades rectoras en el proceso de educación inicial para la primera infancia: el juego, la literatura, el arte y la exploración del medio. Así las cosas, la educación inicial se concibe como un primer momento en la vida de la niñez donde se le otorgan herramientas didácticas para que reconozcan y exploren su entorno social.

Por otra parte, enmarcado en la *educación inicial*, el sistema educativo define la *educación preescolar* en tres niveles:

8. La información empleada fue tomada de diferentes fuentes. Para el tema de la primera infancia se extrajo información de la página web oficial del Ministerio de Educación -MEN-, además de solicitarle información detallada al ICBF sobre las diferentes modalidades de hogares que como institución ofrecen para el cuidado de niños y niñas menores de 6 años. Para establecer la situación de cobertura de la Educación Básica Primaria se emplearon las cifras ofrecidas por el DANE y la información publicada por el MEN. En el caso de la información empleada para analizar la oferta formal de cuidados para personas adultas mayores y personas con discapacidad se solicitó información al Ministerio de Salud y Protección Social pero esta no fue precisa, por lo que se tomó la información existente en la página oficial de este Ministerio.

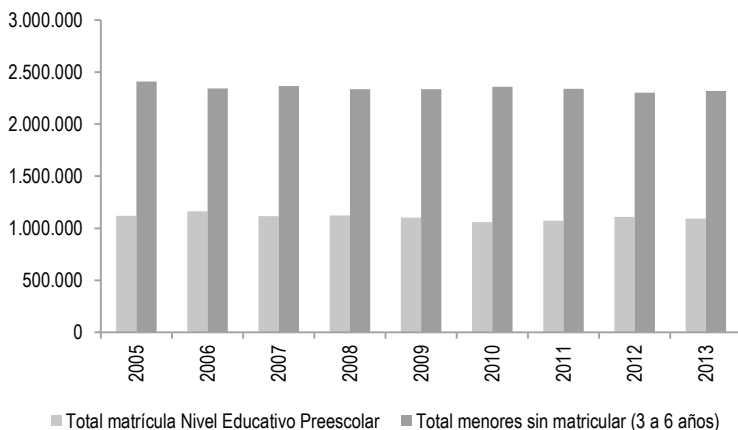
pre jardín, jardín y transición; atiende a niños y niñas que van desde los tres hasta los seis años de edad. Este último grado de transición o grado cero es obligatorio y hace parte de la educación básica primaria (Oficina Asesora de Planeación y Finanzas , 2013), mientras que los grados pre jardín y jardín son opcionales y atienden a la población infantil entre los 3 y 6 años de edad. Así, considerando que la transición hace parte de la educación inicial se tratará por separado, ya que al ser obligatoria y formar parte de la educación básica debería implicar un mayor esfuerzo institucional de cobertura.

En materia de horarios, el Decreto 1850 de 2002 define que para los grados que comprenden el nivel preescolar la intensidad horaria será de 20 horas a la semana, esto significa 4 horas de trabajo por día, tiempo que es realmente poco para familias trabajadoras.

Según el DANE, Para el año 2013, 1.093.675 niños y niñas estaban matriculados en la educación preescolar en Colombia, de este número 122.267 menores cursaban el nivel pre jardín, 169.257 el nivel jardín y 802.151 el grado transición. Para este mismo año la población estimada entre los 3 y 6 años de edad ascendía a unos 3.409.705 menores. De acuerdo con estas cifras, **el número de menores matriculados en los grados que comprenden el nivel educativo preescolar para este año corresponde a un 32% de la población en edad para cursar estos niveles, lo que demuestra un déficit en la cobertura del 68% que equivale a un número total de 2.318.774 niños y niñas.** (DANE, 2013) La cobertura de la educación preescolar para la población en este rango de edad es demasiado precaria para la cantidad de menores que demanda estos servicios.

La cobertura para el nivel educativo preescolar aumentó en un 0,1% en promedio por año entre el 2005 y el 2012. Para este mismo periodo disminuyó la población en edad de acceder a estos servicios en un promedio anual 0,5%; no obstante, es claro que el incremento en la cobertura de este servicio de educación preescolar fue mínimo con relación al déficit de cobertura para estos años.

Gráfico 19: Brecha menores matriculados y no matriculados en nivel preescolar, en promedio anual 2005-2013



FUENTE: DANE

Tabla 13: Variación de la cobertura en el nivel educativo preescolar para la población de 0 a 6 años de edad 2005-2013

Año	Niñas	Niños	Total de la población entre 3 y 6 años	Niñas matriculadas	Niños matriculados	Total matrícula Nivel Educativo Preescolar	Proporción cobertura hombres %	Proporción Cobertura mujeres %	Cobertura total %
2005	1.728.744	1.798.409	3.527.153			1.118.133			31,7
2006	1.718.191	1.787.351	3.505.542			1.161.944			33,1
2007	1.705.635	1.775.123	3.480.758	543.028	573.390	1.116.418	51,4	48,6	32,1
2008	1.692.902	1.764.230	3.457.132	545.459	575.427	1.120.886	51,3	48,7	32,4
2009	1.681.231	1.754.879	3.436.110	534.849	565.811	1.100.660	51,4	48,6	32,0
2010	1.672.016	1.747.780	3.419.796	515.949	544.320	1.060.269	51,3	48,7	31,0
2011	1.667.419	1.744.245	3.411.664	521.015	550.414	1.071.429	51,4	48,6	31,4
2012	1.666.072	1.743.633	3.409.705	541.973	565.795	1.107.768	51,1	48,9	32,5
2013	1.667.254	1.745.195	3.412.449	533.302	560.373	1.093.675	51,2	48,8	32,0

* Las cifras diferenciadas por sexo disponibles se hallan a partir del año 2007

FUENTE: DANE

Tabla 14: Número de menores matriculados en el nivel educativo preescolar según niveles

Año	Pre jardín	Jardín	Transición	Total preescolar	Variación absoluta
2005	120.898	190.699	806.536	1.118.133	
2006	131.341	208.456	822.147	1.161.944	43.811
2007	128.793	193.952	793.673	1.116.418	-45.526
2008	129.802	197.431	793.653	1.120.886	4.468
2009	125.010	187.233	788.417	1.100.660	-20.226
2010	121.837	167.815	770.617	1.060.269	-40.391
2011	125.000	171.054	775.375	1.071.429	11.160
2012	121.442	165.868	820.458	1.107.768	36.339
2013	122.267	169.257	802.151	1.093.675	-14.093

FUENTE: DANE

4.1.2 La oferta de cuidados del ICBF

Entre el 2006 y el 2007 es creada la Dirección de Primera Infancia en el Ministerio de Educación Nacional –MEN, que en alianza con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF ofrece atención a los menores de 6 años de edad y desarrolla la Estrategia de Atención a la Primera Infancia (ICBF, 2013). Por su parte, el ICBF brinda servicios de cuidado, en desarrollo del artículo 29 de la Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y la Adolescencia, que señala su deber de asumir la atención de los niños y niñas, desde la gestación hasta los 6 años de edad, para la garantía de sus derechos a través de una intervención en las dimensiones del desarrollo infantil temprano (ICBF, 2014). Esta cobertura etaria se establece en consideración a que a la edad de 6 años, todo niño y niña en Colombia debería iniciar la básica primaria.

El ICBF integra una serie de unidades de servicio para el cuidado de la primera infancia en tres modalidades: Modalidad Familiar, Modalidad Comunitaria y Modalidad Institucional. Las modalidades comunitarias e institucionales otorgan una solución

directa para el cuidado de la población menor de 6 años, más la Modalidad Familiar está orientada al acompañamiento y formación de las familias para la crianza de los niños y niñas, sin representar una alternativa de cuidado directo sino de cualificación del cuidado.

Esta Modalidad Familiar se divide en dos: Centros de Desarrollo Infantil – Modalidad Familiar y Hogar Comunitario de Bienestar- FAMI. Estos primeros están orientados a las familias de niños y niñas menores de 5 años o hasta su ingreso al grado transición priorizando a menores de 2 años y a mujeres gestantes o en periodo de lactancia; el objetivo de esta modalidad es contribuir a que las familias fortalezcan los procesos de cuidado y crianza en el hogar. Todo esto mediante encuentros educativos grupales realizados una vez por semana en algún lugar comunitario y un encuentro educativo al mes al interior del hogar. Este programa también contribuye con el 70% del requerimiento nutricional diario de los menores entregando un paquete alimentario semanal. Al 2014 esta modalidad posee un total de 371.889 cupos.

Los Hogares Comunitarios de Bienestar- FAMI se dirigen hacia los niños y niñas desde su gestación hasta los 2 años de edad y a mujeres gestantes o en lactancia y/o cuidadoras y cuidadores. En esta modalidad las madres comunitarias atienden entre 12 y 15 familias durante un periodo de 11 meses al año realizando encuentros grupales y visitas domiciliarias durante 80 horas mensuales. Para el 2014 poseían un total de 295.166 cupos.

La Modalidad Familiar brinda sus servicios a un total de 667.055 menores en sus primeras etapas de crecimiento. Como se mencionó anteriormente, estas cifras no serán tomadas en cuenta para el análisis global de la oferta formal de servicios del cuidado dirigidos a la primera infancia porque esta Modalidad no es una alternativa directa que contribuya a solucionar la demanda de cuidados para esta población.

Por otra parte, la Modalidad Comunitaria se desarrolla mediante las siguientes formas de atención: Hogares comunitarios Tradicionales-Familiares y Hogares Comunitarios Agrupados. En los Hogares Comunitarios tradicionales el servicio se presta

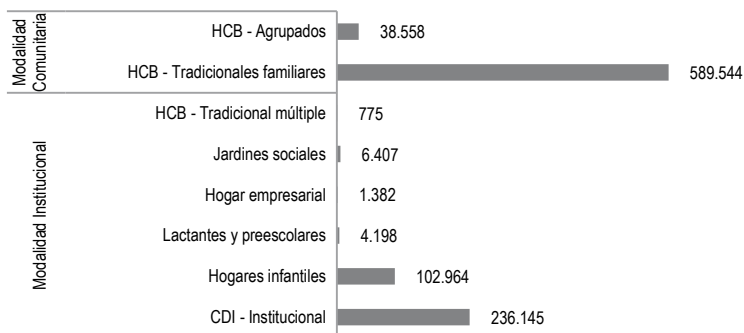
en las viviendas de las personas, que se desempeñan como agentes educativos y son capacitados y se responsabilizan del cuidado de un grupo de 12 a 14 niños y niñas; para el 2014 estos hogares atienden un total de 589.544 niños y niñas. Por otra parte, los hogares comunitarios agrupados son conformados por dos y hasta siete hogares comunitarios familiares en un mismo espacio físico; asiste a 38.558 menores para este mismo año (ICBF, 2011).

La Modalidad Institucional comprende los siguientes tipos de hogares para el cuidado de los niños y niñas:

- Centros de Desarrollo Infantil – CDI: Son instituciones donde se ofrece educación inicial y cuidados a la población infantil en una jornada de ocho horas; para el 2014 estos centros atienden **236.145 menores**.
- Hogares Infantiles – HI: Estos hogares tienen como objetivo atender a niños y niñas desde los 6 meses hasta los 4 años y 11 meses, hijos de padres y madres trabajadores también en una jornada de ocho horas, para el 2014 estos hogares infantiles atienden **102.964 niños y niñas**.
- Hogares Lactantes y Preescolares – HLP: En ese escenario se le brinda atención y cuidado a la primera infancia en jornadas completas de ocho horas diarias. Este tipo de hogar surgió como un servicio dirigido por organizaciones privadas que buscaban ser una opción para los padres y madres que laboran, y actualmente hacen parte del sistema del ICBF, de este tipo de hogares se ven beneficiados **4.198 menores**.
- Hogares Comunitarios de Bienestar - Hogares Múltiples: Estos hogares agrupan hasta 12 hogares comunitarios y presta sus servicios en jornadas diarias de ocho horas. Funciona a través de alianzas con Alcaldías, Cajas de Compensación Familiar y otras instituciones, además de los aportes de las familias beneficiarias, a los largo del país esta modalidad otorga cuidados a **775 menores**.
- Hogar Comunitario de Bienestar - Jardín Social: En estas instituciones se prestan servicios de cuidados para menores de 6 años en una jornada diaria de ocho horas. Poseen una capacidad de atención de 300 menores por unidad, y al 2014 ofrecen sus servicios a **6.407 niños y niñas de todo el país**.

- Hogares Comunitarios de Bienestar- Hogar Empresarial: En este tipo de hogar es adecuado por las empresas para otorgarle cuidados a los hijos e hijas de las personas trabajadoras con más bajos ingresos. Los horarios de estos hogares son adecuados a los horarios de los y las trabajadoras, y son co-financiados por las empresas, esta modalidad es una de las menos implementadas en el país ateniendo un total de **1.382 menores**.

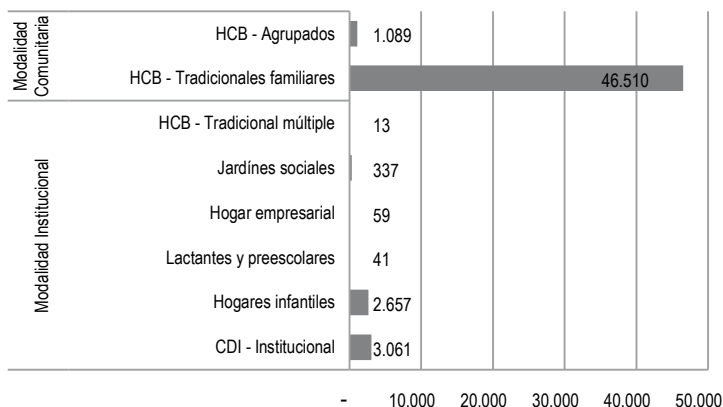
Gráfico 20: Número de menores que se benefician, según modalidad de Hogar



FUENTE: ICBF

En el siguiente cuadro se observa que en el país la modalidad comunitaria es la más implementada para otorgar servicios de cuidado a la primera infancia; a la fecha existe un total de 46.510 unidades de servicio que en su mayoría son atendidas por madres comunitarias. Sin embargo, aunque los hogares empresariales son una buena alternativa de conciliación para padres y madres trabajadoras es evidente que su implementación es precaria en el país.

Gráfico 21: Número de Unidades de Servicio, según modalidad y tipo de hogar



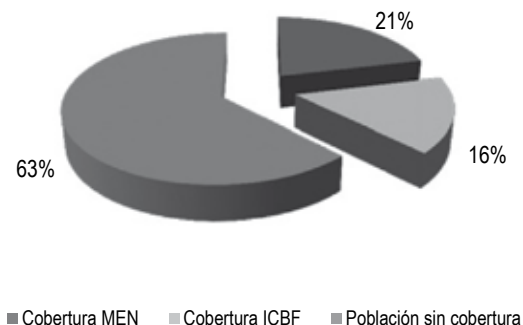
FUENTE: ICBF

Al 2014, el número total de niñas y niños que atienden las diferentes modalidades de hogares pertenecientes al ICBF es de 979.973 niños y niñas en todo el país⁹. Con base a los datos ofrecidos por el DANE y tomando una proyección para el año 2014 de 1.272.950¹⁰ menores matriculados en el nivel educativo preescolar; al restar estas cifras a la población total estimada de menores de 0 a 6 años para este mismo año correspondiente a 6.013.997, se demuestra que para el 2014 existen 3.761.074 niños y niñas en este rango de edad que no gozan de los beneficios de la *educación inicial* brindada por las instituciones el ICBF y MEN.

9. Cifras otorgadas por el ICBF en respuesta a un derecho de petición

10. Partiendo de los datos ofrecidos por el DANE de la matrícula total en el nivel educativo de preescolar del 2005 al 2013, se hace la proyección de matrícula para el año 2014.

Gráfico 22: Proporción de niños y niñas atendidas por el MEN y el ICBF, 2014

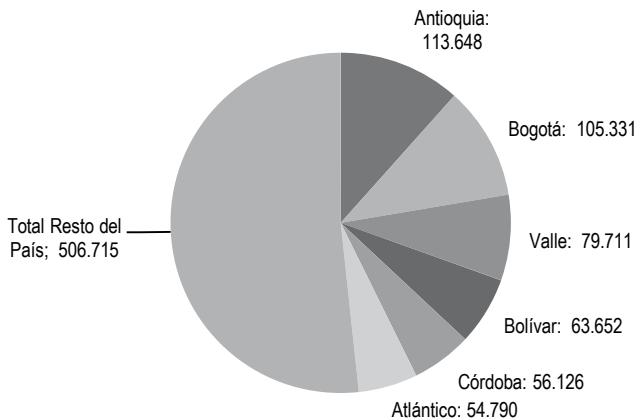


FUENTE: Elaboración propia a partir de información suministrada por ICBF, MEN y DANE

Es alarmante el déficit de oferta de servicios para el cuidado frente al total de la población que integra la primera infancia. Con base a estos cálculos, **se necesitaría más del doble de la oferta hoy existente para cubrir las necesidades en cuanto a servicios de cuidado para niños y niñas de 0 a 6 años de edad.**

Del número total de menores beneficiarios de todas las modalidades de hogares del ICBF, un 48% es concentrado en seis departamentos del país: Antioquia con un 12%, Bogotá con un 11%, Valle con un 8%, Bolívar y Córdoba con un 6% cada uno, y el Atlántico con un 5%. Esto indica que la oferta en materia de servicios formales del cuidado es mayor en las grandes ciudades de Colombia, que representan una población de 473.258 de niñas y niños en este rango de edad. De este modo, se está dejando al margen al resto de país y en especial los contextos rurales; de hecho esto explica en parte la mayor carga de cuidado de las mujeres que habita en estas zonas, como se vio más arriba..

Gráfico 23: Proporción de cobertura de servicios formales de cuidado para niños y niñas entre los 0 y 6 años de edad por departamentos.



FUENTE: ICBF

4.2 Para niños y niñas de los 7 a 12 años

En Colombia el Servicio Público de la educación formal está regido por la Ley 115 de 1994. En su Artículo 11, esta Ley organiza la educación formal en tres niveles: El nivel preescolar que establece mínimo un grado obligatorio -transición-. La educación básica que está dividida en dos ciclos, la educación básica primaria con una duración de cinco años y la educación básica secundaria que comprende cuatro años. Por último esta la educación media que considera dos años de estudio.

Teniendo en cuenta que el grado transición es obligatorio y que debería iniciar a los seis (6) años de edad, en este apartado hablaremos de los menores de 7 a 12 años que en un orden lógico sería la población a la que es destinada la oferta educativa para el nivel de básica primaria; de otro lado, en Colombia se reconoce como niño o niña a toda persona entre los 0 y los 12 años de edad (Código de infancia y adolescencia. Ley 1098 de 2006, 2006), lo que implicaría una mayor demanda de cuidados por parte de esta población.

Para el año 2013 la población total de menores entre los 7 y 12 años ascendió a 5.147.733, de los cuales 2.628.945 son niños (51,1%) y 2.518.788 niñas (48,9%). Para este mismo año el total de menores matriculados en el nivel educativo de básica primaria fue de 4.507.269, lo que demuestra un déficit en la cobertura de un 12,4% de la población en edad de acceder a estos grados escolares. **Se observa que desde el 2007 la tasa de cobertura escolar ha ido disminuyendo, para el 2013 el déficit en la cobertura en básica primaria se ha duplicado, tendencia que se mantiene.**

Tabla 15: Población de 7 a 12 años total y matriculada en el nivel educativo Básica Primaria, 2013

Año	Proyección población Total 7 a 12 años	Total matriculas primaria	Déficit de cobertura %	Total de niños matriculados	Proporción Matricula Hombr es %	Total de niñas matriculadas	Proporción Matricula Muej es %
2007	5.369.014	5.049.272	6,0	2.617.032	51,8	2.432.240	48,2
2008	5.331.262	4.927.782	7,6	2.559.672	51,9	2.368.110	48,1
2009	5.288.026	4.843.342	8,4	2.519.788	52	2.323.554	48
2010	5.244.574	4.725.834	9,9	2.458.505	52	2.267.329	48
2011	5.207.059	4.674.511	10,2	2.437.590	52,1	2.236.921	47,9
2012	5.174.147	4.556.278	11,9	2.375.936	52,1	2.180.342	47,9
2013	5.147.733	4.507.269	12,4	2.348.945	52,1	2.158.324	47,9

FUENTE: Cálculos propios a partir de cifras tomadas del DANE

Para brindar el servicio educativo de básica primaria en el país existe un total de 54.338 Establecimientos Educativos: 18.416 y 35.922 en las zonas urbana (33.9%) y rural (66.1%), respectivamente para el 2013. Para este nivel educativo están destinados 185.656 docentes a nivel nacional, y aunque en la zona rural existen un número mayor de establecimientos educativos, es en el área urbana donde se concentran el mayor número de docentes con un total de 118.908, mientras lo rural se cuenta con 66.748 docentes. La matrícula para este mismo año de me-

nores en básica primaria en la zona rural fue de 1.362.709 y en lo urbano de 3.144.560 niños y niñas.

La jornada escolar es el tiempo diario en el que un establecimiento educativo brinda a sus estudiantes un servicio educativo; el Decreto 1850 de 2002 se encarga de reglamentar las jornadas escolares. Este Decreto determina que la intensidad horaria mínima para el nivel educativo de básica primaria es de 25 horas semanales, lo que define un total de 5 horas diarias en una jornada educativa regular.

Esta jornada diaria escolar puede ser definida por las instituciones educativas con cierto grado de autonomía, manteniéndose por encima del mínimo establecido. Sin embargo, este horario no es muy compatible con las jornadas laborales de los padres y madres; en efecto, las y los menores de 12 años requieren de un acompañamiento permanente que no se concilia con la vida laboral de sus familiares.

La atención que ofrece el ICBF a niños y niñas en sus diferentes Modalidades pretende garantizar el derecho a la educación inicial, el cuidado, la salud y nutrición, y la protección de las y los menores; sin embargo la calidad del cuidado y su enfoque hacia el desarrollo de capacidades desde el ICBF puede ser dudosa, considerando que en la modalidad de hogares que mayor número de menores atiende en Colombia menores de (seis) 6 años, una madre comunitaria está a cargo de hasta 14 menores, siendo responsable de todo lo que estos niños y niñas necesiten: aseo, comida, juego, aprendizaje, etc, sin otro tipo de apoyo, y más aun considerando el largo camino que han debido recorrer como colectivo para el reconocimiento de sus derechos laborales, lo cual se tratará en el Estudio de caso.

En los niveles educativos de jardín y prejardín, la atención otorgada a las y los menores presenta una orientación hacia el aprendizaje y el desarrollo de competencias, distinto del enfoque que se brinda desde el ICBF, generalmente dirigido a niños y niñas de menores posibilidades socioeconómicas, para la satisfacción de sus necesidades básicas de cuidado. En materia de la educación formal en todos los niveles el número de horas diarias que permanece un niño o niña en el colegio no son compatibles

con la vida laboral de sus familias, mas aun considerando que las instituciones privadas presentan jornadas más amplias.

4.3 Para la población adulta mayor

Desde el año 2007, Colombia cuenta con una Política de cobertura nacional sobre Envejecimiento y Vejez; según esta política pública se consideran personas mayores, a mujeres y hombres de 60 años o más, o mayores de 50 años si son personas en situación de riesgo¹¹ (Ministerio de Protección Social , 2007).

Esta política no deja ver acciones directas para la solución de servicios para personas adultas mayores que requieran de cuidados. En una de sus líneas estratégicas, la de seguridad social en salud, plantea el diseño de modelos de cuidados a mediano y largo plazo, tanto para las personas cuidadas como para cuidadoras y cuidadores, además de la capacitación del talento humano para estas tareas. Pero muy específicamente mencionan el desarrollo de estrategias para la capacitación de familias y cuidadoras y cuidadores de personas adultas mayores (Ministerio de Protección Social , 2007), así que las tareas del cuidado con respecto a la población mayor se siguen percibiendo como parte integrante de la vida doméstica, lo que imposibilita la planeación y ejecución de acciones contundentes para que cuidadores y cuidadoras sean cualificadas, su trabajo reconocido como tal, y sea ampliado el espectro de servicios del cuidado para estas personas; esta concepción impide su politización.

Una de las mayores críticas que se le puede hacer a la Política de Envejecimiento y Vejez es su orientación hacia la creación de un registro especial de Instituciones de promoción y asistencia Social a la persona mayor que debió estar finalizado para el 2009 y que según la información solicitada al Ministerio de Salud y Protección Social, aún no está consolidada. Por esta situación se hace imposible valorar la oferta formal de servicios del cuidado para la población adulta mayor en el país. El hecho de que

11. Personas en situación de riesgo son aquellas que se hayan en una condición de vulnerabilidad social por una distinción étnica, económica, de edad entre otras.

no exista un registro consolidado de las instituciones públicas y privadas que prestan estos servicios, refuerza la idea de que en Colombia el cuidado de la población mayor es percibido como una tarea adscrita a las familias, y de allí, a las mujeres.

A pesar de ello, el Ministerio sí define unos estándares de calidad que estas deben cumplir para ofrecer servicios a personas mayores las cuales serían reguladas por la Oficina de Promoción Social. Según estos estándares se fijan las funciones de las diversas modalidades de los Centros de Promoción y Protección Social para la persona mayor (Ministerio de Protección Social). Estas modalidades son las siguientes:

- Centros residenciales para la persona mayor: Estos Centros están destinados a la vivienda permanente o temporal de las personas mayores, ofrecen servicios de hospedaje, alimentación, recreación, actividades de protección y cuidado. Estos centros también podrían brindar servicios de centro día, domiciliario o teleasistencia.
- Centros día para la persona mayor o Centros Vida: Estos Centros están orientados a prestar un servicio generalmente, de ocho horas diarias, entre las 6 a.m y 6 p.m., durante cinco (5) o seis (6) días a la semana. Otorgan servicios de protección y cuidado de la persona mayor de los estratos I y II del sisben.
- Centros de Atención domiciliaria para la persona mayor: Son aquellos orientados a prestar servicios domiciliarios con el fin de proporcionar bienestar a la persona mayor en la residencia del usuario.
- Centros de Teleasistencia domiciliaria: Estos Centros ofrecen atención especializada a través del contacto telefónico con una persona capacitada para la asistencia en crisis personales, sociales o médicas de las personas mayores, con el propósito de brindarles seguridad y mejorar su calidad de vida.

Es de resaltar que el Ministerio de Salud y Protección Social debería tener centralizada y consolidada la información que reposa en las Secretarías de Salud departamentales con relación al funcionamiento de estas instituciones que brindan cuidados a la

persona adulta mayor; sin embargo este registro a nivel nacional no existe, por lo que no se puede determinar cuántas personas son beneficiarias de estas instituciones y se hace difícil medir cuáles son las condiciones de este servicio de estos establecimientos y su control y fiscalización.

Para el año 2013, el DANE estimaba que la población mayor de 60 años ascendería a 4.964.793 personas; para este mismo año el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad -RCLPD- identificó que 1.062.917 personas con discapacidad, de las cuales el 47% de esta cifra correspondo a personas mayores de 60 años. Es claro que la demanda de atención por parte de esta parte de la población es mucha pero los impulsos que hacen las instituciones oficiales por reconocer sus necesidades, he intervenir en esta realidad son mínimos.

En Colombia se concibe el cuidado para las personas adultas mayores ligado al cuidado de la salud, a suplir necesidades básicas como la alimentación, hospedaje para las personas de pocos recursos. Acciones como las descritas por Pineda (2013), donde desde el Estado las principales formas de intervención han sido a través del apoyo a iniciativas de la sociedad civil y a través de los programas de subsidios a la vejez, además de la concepción del cuidado de la población adulta mayor ligado a la esfera doméstica, son elementos que entorpecen el proceso para que estas cuestiones se asuman como un debate en lo público, de tal modo que se implementen acciones y políticas públicas que den una solución para el déficit y lo precario de estos servicios.

Citando a Lloyd-Sherlock & Locke (2008) y Robles (2006), este autor señala lo siguiente:

En América Latina la preocupación por los y las ancianas que demandan cuidado ha estado dominada por las discusiones sobre los sistemas de pensión, generalmente bajo el supuesto de que el cuidado descansa en la familia o las redes familiares. Sin embargo, este es un supuesto altamente problemático: primero, por los cambios que ha sufrido la estructura de las familias, los patrones de residencia y las relaciones de sus miembros; segundo, porque no se puede

asumir que la existencia de familiares es una garantía de cuidado efectivo; y tercero, porque mpas que la familia como una unidad de análisis, el cuidado es altamente feminizado y descansa sobre las mujeres. (Pineda Duque, 2013)

4.4 Para las personas con discapacidad

La Política pública de discapacidad vigente desde el 2004, fue sometida a una revisión con la intención de consolidar un enfoque de derecho y trascender el tema de la protección y asistencia a las personas con discapacidad. En el 2013 es aprobado el documento COPES 166 que define la nueva Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

Según una publicación del Centro de Estudios de Derecho Justicia y Sociedad -DeJuSticia- de acuerdo con el Censo 2005 del total de la población colombiana el 6.3% tiene por lo menos una “limitación permanente”; es decir, aproximadamente 2 millones y medio de personas se encontraban en situación de discapacidad. Para Marzo de 2010 el RLCPD contaba con 857.132 registros de personas con discapacidad a nivel nacional (aproximadamente el 33% del total de personas con discapacidad nacional según las cifras del Censo 2005) (Dejusticia). Estas cifras demuestran que el RCLPD se ha quedado corto en la identificación de las personas con discapacidad en el país.

En el año 2010, el DANE traspasa al Ministerio de Salud y Protección Social la responsabilidad de localizar y caracterizar la población con discapacidad. A diciembre del 2013, el Ministerio de Protección Social había registrado 1.062.917 personas con discapacidad en todo el país, de este número un total 545.876 (51.4%) son mujeres y 516.030 (48,6%) son hombres.

El grupo de edad que más personas con discapacidad presenta son los mayores de 60 años, que suman un total de 500.736 personas mayores con discapacidad, cifra que equivale a un 47% de la población total con discapacidad (Minis-

terio de Protección Social, 2013). **El mayor número de personas con discapacidad se concentra en las mujeres mayores de 50 años de edad.**

Esta información es presentada en un pequeño informe que hace el Ministerio de Salud; sin embargo al pedir información detallada sobre las instituciones o programas que brindan atención o servicios de cuidado para la población con discapacidad la respuesta no es clara, aunque exista la Ley 1145 de 2007 que organiza el Sistema Nacional de Discapacidad -SND- entiendo como una serie de orientaciones, normas, recursos, programas e instituciones que permiten llevar a cabo los principios generales contenidos en esta Ley (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

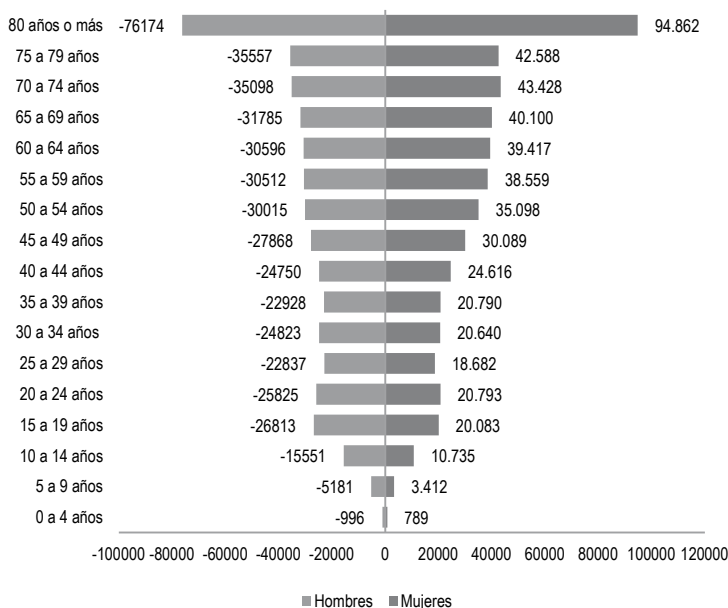
Para el año 2013, se observa que la discapacidad más frecuente es la asociada al movimiento del cuerpo, manos, brazos y/o piernas, lo que exigiría que estas 534.213 personas con discapacidad requieran de ayuda constante en sus actividades diarias.

Gráfico 24: Número de personas según tipo de discapacidad, 2013



FUENTE: Ministerio de Salud y Protección Social, Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad- RLCPD, Diciembre de 2013.

Gráfico 25: Número de personas con discapacidad por ciclo vital y sexo, 2013



FUENTE: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, MSPS. Corte a Marzo 31 de 2013.

En la política pública de Discapacidad e Inclusión Social se hace amplia mención a llevar a cabo esfuerzo para implementar planes y programas que contribuyan a este objetivo, sin embargo al momento de pedir información al Ministerio de Protección social sobre los programas o instituciones la información otorgada es ambigua. El tema de la información sigue siendo clave en este proceso, el país no sabe con certeza de cuántas personas con discapacidad habla y de cuáles son sus condiciones de vida porque el RCLPD aún se encuentra en proceso de implementación. La política pública de discapacidad e inclusión social toma como eje central de su plan de acción la capacitación tanto de las diferentes instituciones sociales como para las personas con discapacidad, sin embargo en materia de oferta de servicios de cuidados para esta población no es precisa.

Las nuevas concepciones en el abordaje de la discapacidad

han impulsado que en el país se conciba la necesidad de generar condiciones de inclusión de esta población, antes que un conjunto de instituciones específicamente dirigidas a ella, de tal manera que

“de forma coherente con los postulados de la Convención, bajo los enfoques de derechos y diferencial y teniendo en cuenta los antecedentes y el contexto enunciados, este Ministerio busca formular y adoptar las medidas necesarias para que las instituciones y organizaciones de la sociedad colombiana, de naturaleza pública o privada, fortalezcan el conocimiento y la implementación de los postulados de la Convención e incorporen en sus prácticas y comportamientos institucionales, la identificación y eliminación de barreras que excluyan a las personas con discapacidad de la oportunidad de participar en actividades que son propias de la misión institucional que a cada una de ellas les compete. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

El enfoque de cuidado para las personas con discapacidad plantea un reto muy complejo, en especial cuando se trata de la primera infancia, de niños y niñas, mujeres, personas adultas mayores, afrodescendientes o indígenas, entre otras circunstancias objeto de la discriminación histórica. Consideramos positivo este enfoque, mas persiste la preocupación de que en la transición en el modelo se profundice todavía más la crisis del cuidado para esta población.

Germán Chavarría, reconocido activista por los derechos de las personas con discapacidad, menciona lo siguiente a propósito de este cambio de paradigma:

En el sistema educativo, a partir del Decreto 366 de 2009, se ha pensado en educadores especiales que tienen la formación para dar manejo a las diversas discapacidades, pero no hubo un proceso de transición, aunque no se puede desconocer el esfuerzo que realizan las ONGs y el SENA. No se puede pretender que las personas con diferentes discapacidades entren a hacer parte del sistema educativo

formal, además porque son muy diferenciales sus necesidades y las capacidades que se pueden desarrollar. De otro lado, instituciones que eran solo para estas personas se están incluyendo personas sin discapacidad, así como niños y niñas con hiperactividad. De este modo, se cambió abruptamente el enfoque, pero sin un proceso de transición que preparara a todo el sistema para acoger a esta población en su diversidad, poniéndose en riesgo la perseguida inclusión efectiva.

Actualmente se está promoviendo el reconocimiento a cuidadoras y cuidadores, se está pensando que se les pueda remunerar por aquellos cuidados, y que puedan cualificarse; así las personas pueden estar en su casa y podrían recibir cuidados especiales. Pero esto apenas está cogiendo fuerza.

4.5 A modo de conclusión

La primera tarea que debe hacerse en Colombia para pensar en una política pública de cuidados es el tema de la información. En el área educativa y tema de la niñez esta deuda está mejor saldada que al hablar de la población adulta mayor y las personas con discapacidad en el país. Es sorprendente que exista una reglamentación para instituciones de las cuales no se posee un registro consolidado a nivel nacional, como sucede con los Centro de Promoción y Protección Social para las Personas Mayores. De otro lado, los escasos servicios públicos de cuidado que se han implementado son para los niños y las niñas en edades tempranas, mientras que aquellos para personas mayores, enfermas o con discapacidades no han considerados seriamente en las instituciones sociales.

Adicionalmente, la principal oferta de educación básica en jornada extendida y de calidad es privada y está sujeta a una lógica de mercado, por lo que es accesible solo para las familias de mayores ingresos. Este es un factor de reproducción de des-

igualdad social, ya que los niños y niñas de medios sociales más desfavorecidos son los que más necesitan y se benefician con los programas de educación temprana, aunque también son los que más probabilidades tienen de ser excluidos de dichas iniciativas (OIT-PNUD, 2009). En efecto, la oferta de infraestructura y de servicios públicos de cuidado es insuficiente, mientras que la mercantil segmenta su acceso y agudiza las desigualdades entre las propias mujeres y entre las generaciones venideras.

Puede aseverarse que la provisión de educación de calidad desde edades tempranas y con jornadas escolares extendidas que se adapten a los horarios de trabajo de las madres y los padres constituye una de las principales garantías de acceso al mercado laboral para las mujeres, a la vez que estimula el desarrollo temprano de los niños y niñas.

Otra de las dificultades que se puede identificar está ligada a la concepción y calidad de los servicios de cuidado en el país, que se limita a suplir unas necesidades básicas en las poblaciones, antes que promover el desarrollo de capacidades.

Es importante resaltar que el déficit en la oferta de servicios formales de cuidados que se ha señalado para la niñez, genera riesgos, no solamente desde el desarrollo de competencias y procesos de aprendizaje de niñas y niños o las dificultades de conciliación que se presentan para las familias, sino que además les expone por ejemplo al riesgo de violencia sexual al tener que dejarse en ocasiones en manos de personas extrañas. De otro lado, se presenta que la condición socioeconómica se vuelve un determinante para el acceso a los servicios de cuidado y la calidad de los mismos, lo que genera posibilidades diferenciadas de desarrollo.

Hay que apuntar que el fenómeno del desplazamiento forzado ha impactado de manera importante la continuidad en los procesos educativos, lo que se expresa en niveles de deserción importantes y en la existencia de una “masa flotante” de niñas y niños que ven dificultades para finalizar sus años de escolaridad.

Un modelo de cuidados con enfoque diferencial donde se identifique las necesidades particulares de los diferentes grupos poblacionales que demandan cuidados. Este sistema no solo se

debe sustentar en suplir las necesidades básicas de la vida diaria de las personas, sino que además posibilite el desarrollo de las potencialidades de cada persona en sus diferentes ciclos vitales.

Por otra parte, se encuentra el problema de la cobertura, que se agudiza más si se le suma el obstáculo de la información; el déficit de cobertura en el nivel educativo de básica primaria por ejemplo se ha duplicado en los últimos 6 años, mientras que en el tema de primera infancia se necesitaría el doble de la cobertura existente para suplir toda la demanda de cuidados. Esto sin poseer la capacidad para reconocer la situación de la población adulta mayor y personas con discapacidad en materia de cobertura de los servicios del cuidado que demandan.

5. MÁS MUJERES, MENOS TRABAJO DECENTE: LA DINÁMICA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

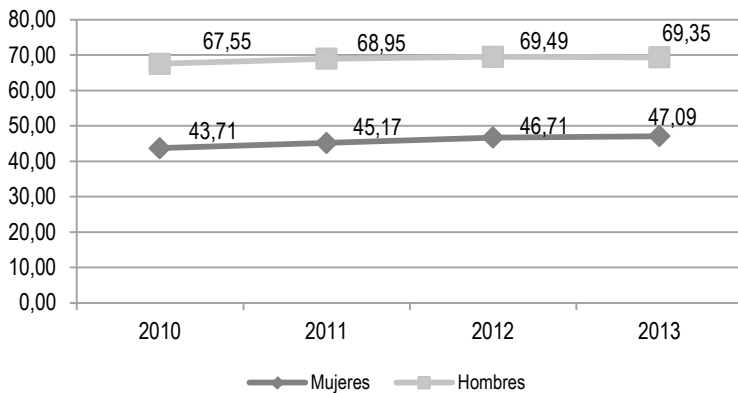
Los progresivos cambios de paradigma en el mundo laboral frente a las relaciones de género plantean desafíos producto de las nuevas interacciones entre la esfera de cuidados y de trabajo productivo. En efecto, la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral cuestiona profundamente los imaginarios frente a la esfera familiar y laboral como espacios más o menos masculinizados o feminizados: el modelo de aquella familia conformada por un hombre proveedor y una mujer dedicada al cuidado de los otros, heterosexual y formal, era sin duda funcional a una concepción masculina del trabajo remunerado en la que predominaba la idea de un proveedor que se soportaba en una amplia red de apoyo, por lo que dedicaba poco tiempo a cumplir con responsabilidades familiares.

De este modo, el trabajo remunerado se nutre del trabajo de cuidados no remunerado, a cargo de las mujeres. Para demostrarlo, daremos un vistazo al panorama laboral que se presenta en Colombia para las mujeres, para luego analizar de qué maneras se articula con el trabajo de cuidados no remunerado.

5.1 Más mujeres participan del mercado laboral

En materia de participación en el mercado laboral, es clara aunque leve la tendencia de cierre que presenta la brecha de género en materia de ocupación en Colombia. Según las cifras presentadas por el DANE, para el año 2008, un total de 6'806.857 mujeres se encontraban ocupadas, mientras que en el 2013, un total de 8'742.299 mujeres se hallan activas en el mercado; esto representa un incremento del 22.1% en los últimos 5 años. Sin embargo, la diferencia frente a los hombres en materia de participación y ocupación sigue siendo notable: para 2013, la tasa global de participación promedio fue 78.8% para los hombres y 53.9% para las mujeres y la tasa de ocupación fue de 69.3% y 47%, respectivamente. **Así las cosas, y a pesar de que existe una tendencia de incremento en la tasa de ocupación de las mujeres persiste, como se ve, una brecha de género en materia de participación del 21.1 y de ocupación del 22.7 puntos porcentuales.**

Gráfico 26: Brecha de género en materia de ocupación 2010-2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Ahora bien, este orden no es espontáneo: tiene origen en mecanismos de reproducción presentes en la vida de las personas,

en los núcleos familiares, en la educación formal, el ordenamiento jurídico, la organización del trabajo y la política con relación a los cuerpos (OLAVARRÍA, 2009), por lo que todo un entramado institucional y de universos simbólicos frente a lo masculino y femenino permitieron su desarrollo, legitimación y reproducción.

A la par de transformaciones trascendentes en el mundo del trabajo, también se instalaron la inseguridad económica y la informalidad en el empleo para las trabajadoras y trabajadores, más acentuadas en el caso de las mujeres. Si bien las mujeres presentan hoy una participación muy superior, vale analizar en qué condiciones se da: las marcadas brechas de género, la persistencia de la segregación horizontal y vertical de las mujeres¹², así como su doble o triple jornada de trabajo no pueden pasar desapercibidas. Veamos cómo se presentan estos fenómenos.

5.2 El desempleo en las mujeres casi dobla el de los hombres

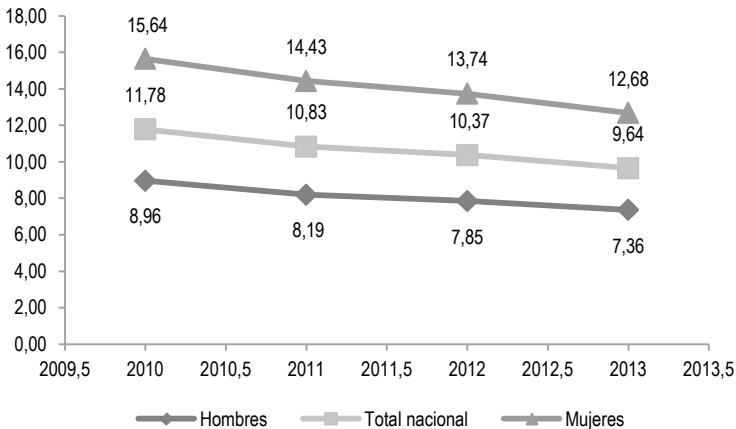
En lo que se refiere a la tasa de desempleo, esta se ubicó en promedio en 2013 para el total nacional en 9.6%, donde la tasa de las mujeres (12.6%), fue superior en 5,3 puntos porcentuales a la registrada por los hombres (7.3%). Aunque las cifras de desempleo para las mujeres presentan una discreta tendencia a la baja¹³, se presenta muy por encima del promedio nacional. La brecha de género en materia de desempleo es el doble que la de América Latina; asimismo, **Colombia presenta para finales de 2013 la segunda tasa más alta de desempleo en la región, donde sobresale una brecha de género de 5.3 puntos porcentuales, mientras que este indicador para América Latina es en promedio de 2 puntos porcentuales para el mismo período. En comparación con el 2012, esta brecha presenta una leve**

12. La segregación horizontal (estereotipos en cuanto a las profesiones u oficios considerados como inscritos en “lo femenino”) y vertical (como por su limitado acceso a cargos de autoridad y las desigualdades salariales)

13. El DANE registra una tasa de desempleo para las mujeres de 15.81%, 15.64%, 14.43%, 13.74% y 11.2% en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, respectivamente.

reducción por 0.7 puntos porcentuales¹⁴.

Gráfico 27: Evolución de la tasa de desempleo por sexo 2010-2012



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

5.3 El subempleo femenino persiste

Un 36.1% de aquellas mujeres ocupadas que lo tienen consideran que se encuentran subempleadas, es decir, no están satisfechas con su trabajo debido a situaciones de empleo inadecuado, de las cuales el 54.6% consideran que su situación actual de empleo no se corresponde con sus capacidades y desean un empleo en el cual puedan sacar un mayor provecho de ellas; el 83.6% de las mujeres subempleadas manifiestan el deseo de cambiar de labor con el fin de mejorar sus ingresos y el 41%

14. Países como Ecuador, Panamá y México presentan las tasas de desempleo para las mujeres más bajas de la región, con resultados del 5,2%, 5,7% y 6,0%, respectivamente. Por su parte, Venezuela, Paraguay, Costa Rica y República Dominicana, presentan tasas del 8,9%, 9,5%, 10,0% y 10,4% respectivamente, imponiéndose República Dominicana y Colombia como los países de la región con la brecha de género más amplia en este indicador.

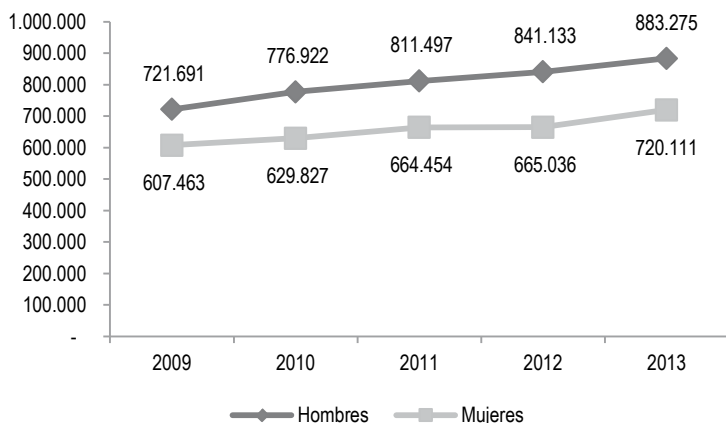
desea trabajar más horas por tener una jornada semanal inferior a las 48 horas.

Tres factores influyen de manera importante para que esto se dé. En primer lugar, la segregación horizontal de las mujeres en el mercado del trabajo que implica su adscripción tradicional a ciertos sectores asociados a lo femenino; en segundo lugar, la segregación vertical que se traduce en la atribución de roles de menor autoridad o en ciertos roles asociados a lo femenino; en tercer lugar, la mayor intermitencia de las mujeres en el mercado del trabajo en razón de los múltiples roles que desarrollan propicia que cuando se van a reintegrar no encuentren un trabajo coherente con sus expectativas.

5.4 Un salario 18.5% menor al de los hombres

De 2012 a 2013, la brecha de género en materia de ingresos se redujo en 2.4 puntos porcentuales; sin embargo a 2013 las mujeres ganan 18.5% menos que los hombres, manteniéndose una importante diferencia. En los períodos anteriores este indicador presentaba una tenencia sostenida a ampliarse, de tal forma que su expresión más aguda ocurre en el año 2012, donde fue del 20.9%; puede decirse que en comparación con el 2010, esta brecha presenta una mayor amplitud en 2.7 puntos porcentuales. A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22,9 %; en otras palabras, las mujeres ganan el 77,1% de lo que ganan los hombres.

Gráfico 28: Promedio anual de ingresos laborales de mujeres y hombres 2009-2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

En cuanto al panorama salarial en general, las diferencias entre hombres y mujeres saltan a la vista: el 55.3% de los hombres recibe un salario ubicado entre 1 y más de 1.5 SMLMV, mientras que la participación de las mujeres en este rango salarial alcanza a ser del 43.2%; de otro lado, el 53.1% de las mujeres y el 39.8% de los hombres recibe entre ningún ingreso y 1 SMLMV; mientras el 9% de las mujeres no recibe ingreso alguno, este índice para los hombres es del 5.4%; **la mayor concentración salarial para las mujeres (27.3%) se halla en de 0 a 0.5 SMLMV, y para los hombres (29.7%), en más de 1 hasta 1.5 SMLMV, y solamente el 35% de las personas que devengan más de 1.5 SMLMV son mujeres.**

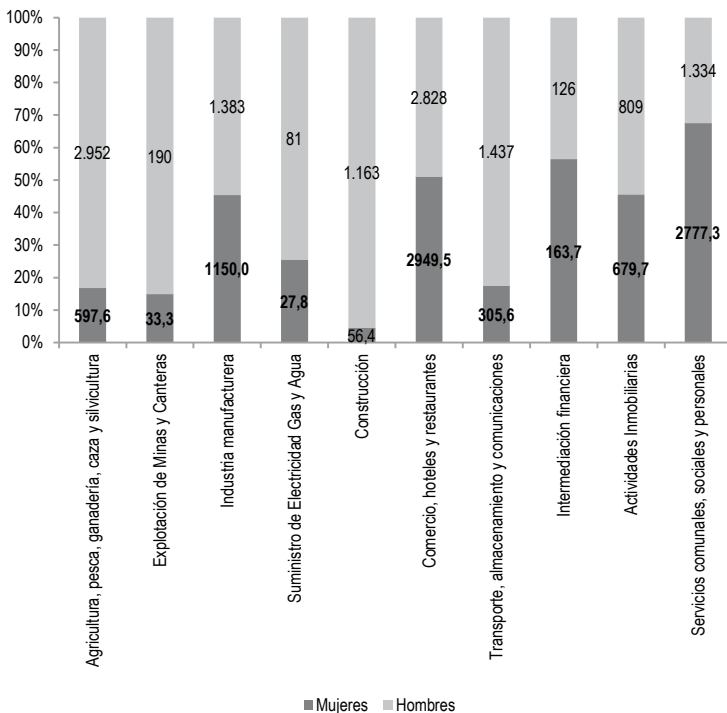
5.5 La segregación horizontal de las mujeres a profesiones u oficios ligados al cuidado y sus condiciones laborales

Cuando se observa la estructura laboral en América Latina, aparece que el 44,6% de las mujeres ocupadas se desempeña en el sector de los servicios (incluidos servicios sociales y financieros), mientras que solo un 20,5% de los hombres se emplean en este sector; por otro lado, en la construcción y la agricultura

trabaja uno de cada cuatro hombres, pero apenas una de cada diez mujeres.

En Colombia, casi tres millones de mujeres son empleadas del sector de servicios sociales, comunales y personales (en total, el 32% de las ocupadas), donde la participación de los hombres es únicamente del 11%; de este modo, el 68% de las personas empleadas en este sector son mujeres. El sector de comercio/hoteles/restaurantes, se mantiene asimismo como un sector feminizado que aglutina también a casi tres millones de mujeres, quienes representan el 33% de las mujeres ocupadas y el 51% en el total de personas ocupadas en el sector. La brecha de género en estos sectores se mantiene casi intacta y presenta una leve tendencia a ampliarse.

Gráfico 29: Porcentaje de participación por sexo en ramas de actividad económica 2013



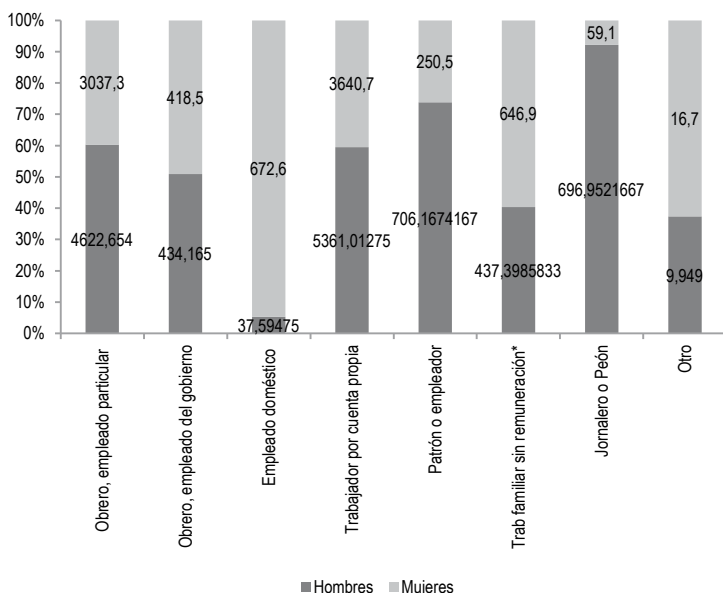
Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Esta concentración de las mujeres provoca que exista una mayor oferta de mano de obra femenina que ocasiona unos menores niveles de remuneración para ellas y que además obstaculiza el ingreso de los hombres a estos sectores asociados al cuidado.

En el sector de la construcción, la participación de las mujeres se incrementa del 4.2% al 4.6% del total entre el 2012 y el 2013, así que 4.000 nuevas mujeres se han integrado al sector, si bien sigue siendo un sector de participación predominantemente masculina. De otro lado, en las actividades de intermediación financiera, la participación de las mujeres se ha incrementado del 53% al 56% con relación a los hombres.

Ciertas categorías de trabajo ligadas a estereotipos tradicionales de género que asignan a la mujer los roles del cuidado, como el trabajo doméstico o el trabajo familiar sin remuneración, son mayormente desarrolladas por mujeres.

Gráfico 30: Participación de mujeres y hombres en posiciones ocupacionales 2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

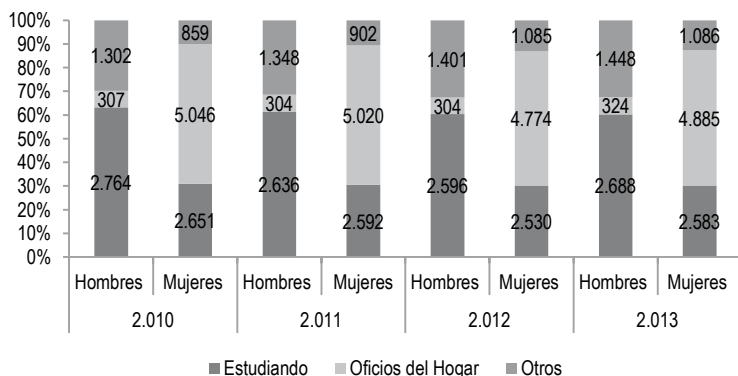
Se observa en la gráfica anterior que en Colombia, existen 18 veces más mujeres trabajadoras del servicio doméstico que hombres: el 95% del trabajo doméstico es realizado por mujeres, lo que equivale a alrededor de 600 mil empleadas en este sector, que es, por lo general, precario, poco regulado y aún sin derechos sociales en la mayoría de los países latinoamericanos: actualmente sólo 8.000 personas que trabajan en el servicio doméstico en Colombia tienen un contrato de trabajo.

5.6 La “población inactiva”¹⁵: los hombres dedicados a educación, y las mujeres a oficios del hogar

En la gráfica siguiente puede verse cómo la estructura de actividades por parte de la población inactiva por sexos se mantiene inamovible durante el cuatrienio precedente; esto refleja que **las actividades de oficios de hogar se concentran en las mujeres en un 58.1% para el 2013, lo que equivale a casi 5 millones de mujeres (presentando un incremento del 2.11% frente al 2012) mientras que las de educación en los hombres (57,8% de los hombres inactivos para el mismo periodo)**. Vale anotar, asimismo, que la dedicación de los hombres inactivos a los oficios del hogar se reduce entre el 2009 y el 2013 en un 14.3% y para las mujeres en un 7.7%; de otro lado, la dedicación a educación se reduce para ellos en un 2.2% y para ellas en un 3%. Así las cosas, los oficios del hogar, tradicionalmente actividades feminizadas, tienden a mantenerse en manos de las mujeres y presentan una exclusión progresiva mayor de los hombres inactivos.

15. Si se tiene que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado cabe perfectamente dentro de la categoría de “trabajo”, consideramos que no debería nombrarse como “población inactiva” a las personas que no participan del mercado laboral pero que se dedican al trabajo doméstico y de cuidado de manera no remunerada. De hecho, en el año 2006 la OIT reconoció expresamente como trabajo “el trabajo no remunerado en la familia y la comunidad, y que se ignora, a menudo, en la actual reflexión sobre la economía y la sociedad” (OIT, 2006)

Gráfico 31: Población inactiva según sexo y tipo de inactividad 2010-2013 (cifras en miles)

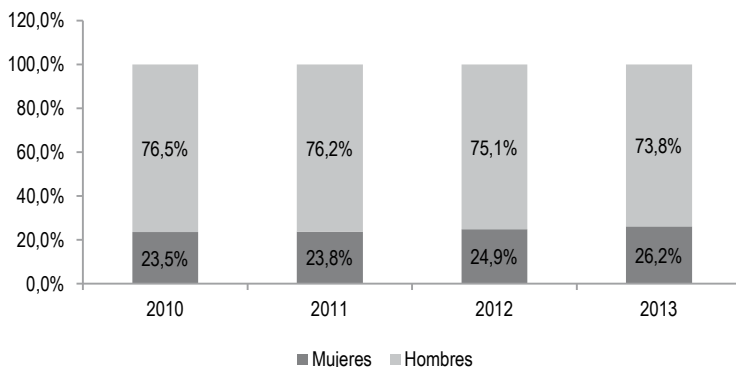


Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

5.7 La segregación vertical: las mujeres están en las bases

Frente a la segregación vertical, en Colombia para el 2013 sólo el 26% de las personas que ejercen el rol de empleadoras o patronas son mujeres. Esta proporción ha presentado un leve incremento de 2.5 puntos porcentuales desde 2010, cuando esta proporción alcanzaba a ser de 23.5%.

Gráfico 32: Porcentaje de participación por sexo en el rol ocupacional de patrono o empleador 2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Hasta aquí se observa una gran brecha de género en materia de ejercicio del rol de patrón o empleador, pero muchas más preguntas surgen al considerar, por ejemplo, que en Colombia existen actualmente 38.317 más mujeres que hombres han terminado estudios superiores, y que en general cuentan en promedio con 1.2 años más de educación. Así que a pesar de que incluso las mujeres puedan estar más cualificadas que los hombres, no solamente ganan 18.5% menos que ellos, sino que participan en el mercado de trabajo remunerado 9 horas menos y ejercen apenas el 26.2% de los roles de patrón o empleador, diferencias que pueden observarse en la Tabla siguiente.

Tabla 16: Según sexo, promedio de horas, ingresos laborales, años de educación y edad 2013. Total nacional y 13 áreas

Total	Horas	42.4
	Ingresos laborales	816.646
	Años educación	8.9
	Edad	38.6
Hombre	Horas	46.2
	Ingresos laborales	883.275
	Años educación	8.4
	Edad	38.7
Mujer	Horas	37.1
	Ingresos laborales	720.111
	Años educación	9.6
	Edad	38.6

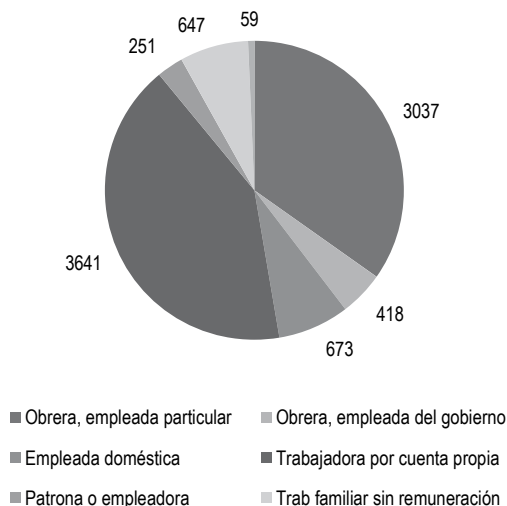
Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Así las cosas, la amplia segregación laboral vertical de las mujeres en Colombia no se debe precisamente a que no cuenten con la capacidad o el conocimiento para desarrollar roles de dirección, sino a estereotipos tradicionales de género que han masculinizado este tipo de actividades, favoreciendo el subempleo de las mujeres y endureciendo los techos de cristal.

5.8 Cuentapropismo e informalidad

Se observa en la Gráfica siguiente que la principal posición ocupacional para las mujeres es el cuentapropismo, que agrupa el 42% de ellas en el 2013, igual proporción que en el 2012, representado el 40% de las personas que realizan este tipo de actividades en ambos períodos. Esta es la categoría ocupacional predominante entre las mujeres en condiciones de indigencia y pobreza y suele ocultar situaciones de informalidad. Según la CEPAL (2013), las mujeres colombianas, nicaragüenses y peruanas son las que más se desempeñan en esta categoría ocupacional.

Gráfico 33: Posiciones ocupacionales de las mujeres 2013 (Cifras en miles)



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Para el 2013, la tasa de informalidad de las mujeres es del 52.5%, disminuyendo 2.4 puntos porcentuales en comparación con el 2012. En el caso de los hombres, esta tasa es de 46.7% para el 2013, lo que registra un incremento de 0.9 puntos porcentuales frente al 2012, cuando fue del 47.8%. Así las cosas, más mujeres que hombres subsisten en la informalidad: en total, 5 de cada 10 trabajadoras y trabajadores.

En la región, la OIT señala que la cobertura de los ocupados en salud y/o pensiones era del 66.5% en 2011 (65.8% hombres y 67.5% mujeres) y para el 2012 era del 67.0% (66.1% hombres y 68.3% mujeres), de tal modo que 3 de cada 10 trabajadoras/es de la región no tienen ninguna cobertura de seguridad social, ni de salud o de pensiones.

Según la información disponible, en Colombia únicamente el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y el 21.7% a pensiones obligatorias en régimen moderado. Al analizar la proporción de personas que cotizan a pensión por rama de actividad, aparece que en el sector de servicios comunales, sociales y per-

sonal, el 53.5% de las personas cotiza a pensión, mientras que en el caso del sector de comercio, hoteles y restaurantes cotiza un 20.5% de las y los trabajadores, ambos sectores de gran presencia femenina como ya se señaló. El sector de la economía en el que menos personas cotizan a pensión es en el de agricultura, pesca, ganadería, casa y silvicultura, donde apenas se alcanza un nivel de cotización del 9.5%, lo que en efecto señala la especial situación de riesgo para las mujeres que habitan en zonas rurales.

Tabla 18: Personas por rol ocupacional que cotizan a pensión 2013

Posición ocupacional	No. personas en total por rol ocupacional	No. personas que cotizan a pensión	Representación porcentual
TOTAL	21.048.193		
Empleado particular	7.659.962	4.846.800	63,3%
Empleado del gobierno	852.624	822.219	96,4%
Empleado doméstico	710.202	103.687	14,6%
Cuenta propia	9.001.674	825.881	9,2%
Patrón o empleador	956.717	177.161	18,5%
Trabajador familiar S.R	948.355	11.125	1,2%
Trabajador familiar S.R en otras empresas	135.982	896	0,7%
Jornalero o Peón	756.032	92.120	12,2%
Otro	26.645	461	1,7%

Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Ahora bien, respecto de los roles ocupacionales de mayor presencia femenina, es notable que presentan unos bajísimos niveles de cotización a pensión, como puede observarse en la Tabla anterior: el trabajo familiar sin remuneración presenta un nivel de cotización del 1.2%, el trabajo por cuenta propia del 9.2%, y el trabajo doméstico del 14.6%.

Eso expresa que las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico posibilitan la conciliación de trabajo y familia de otras mujeres en mejor situación socioeconómica, mientras que

ellas afrontan serias dificultades para la conciliación de su propia vida familiar. Al igual que otros trabajadores en condiciones de precariedad laboral, trasladan esas responsabilidades a otras mujeres, abuelas e hijas, o al autocuidado de niños, jóvenes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Incluso, una alta proporción integra familias transnacionales.

5.9 Derechos laborales y mujeres rurales

Las mujeres representan el 50.6% de la población en Colombia, de éstas, el DANE registra que el 21.7% habita en zonas rurales. En términos generales, aquellas que viven en áreas rurales tienen menor autonomía económica que las que habitan en áreas urbanas; asimismo, tienen menos acceso a redes de apoyo y una menor provisión de servicios de cuidado y salud. En Latinoamérica la proporción de mujeres sin ingresos propios en las áreas urbanas alcanza un 30,4%, mientras que en las áreas rurales llega al 41,4%.

La tasa de ocupación rural femenina es alarmante; fue en general del 55,3% para el 2013: para los hombres fue de un 73,3% y para las mujeres de tan solo un 34,9%; comparado con las áreas urbanas donde las mujeres poseen una tasa ocupación del 50,4% se hace claro como las políticas laborales promovidas en el país deben plantarse de forma diferenciada para mujeres urbanas y rurales.

En materia de desempleo, Colombia se posiciona como uno de los tres países de América Latina con mayores tasas desempleo en las áreas rurales (OIT, 2013). En Colombia, para 2013 la tasa de desempleo rural descendió a un 5,9% frente a un 10,7% de la zona urbana, y aunque esto muestra un panorama alentador en materia laboral, no es así para las mujeres campesinas: la tasa desempleo para ellas es de 11,3% triplicando la de los hombres que es de un 3,4%; y aunque se percibe una disminución importante de esta cifra del 2010 (17,7%) al 2013 (11,3%) en 6,4 puntos porcentuales, la brecha en cuanto a género y sector rural – urbano se mantiene. Así pues, los indicadores demuestran que las barreras que se tejen con relación al género en el mercado laboral son mucho más profundas en el campo.

6. POLÍTICAS LABORALES DE CONCILIACIÓN

Junto con la oferta de servicios formales de cuidado, las políticas laborales que tocan con roles de género frente al cuidado, medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral, o para reconocimiento del trabajo de las mujeres, dan forma a lo que vendría siendo la política de cuidados del país.

En materia laboral, sobresalen medidas como las licencias de maternidad y paternidad, la pensión especial de vejez, y la afiliación a riesgos laborales que dispone la Ley 7731 de 2002. Para hacer referencia a cada una de ellas partiremos de la pregunta de si este marco contribuye a la redistribución y el reconocimiento del cuidado o, por el contrario, legitima roles de género y endurece la resistencia cultural a imaginarse también a los hombres “entrando a la casa”.

6.1 Licencias de maternidad y paternidad

La ley 1468 de 2011 regula lo atinente a las licencias de maternidad y paternidad, incluso de manera ajustada al Convenio 183 sobre protección de la maternidad, el cual no ha sido ratificado por el estado colombiano. La licencia de maternidad tiene una duración de 14 semanas remuneradas con el salario que devengue la mujer al entrar a disfrutar del descanso, siendo de 2 semanas adicionales en el caso de parto múltiple, y con la posibilidad de tomar hasta 2 semanas de licencia antes de la fecha probable del parto.

Las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, según esta ley, en los mismos términos para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor. En el caso de partos prematuros, se establece que a las 14 semanas se le debe sumar la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término. En la ley también se introduce que en caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia, el empleador del padre del niño le concederá una licencia cuya duración será equivalente al tiempo que faltara para expirar la licencia concedida a la madre.

La obligación de proteger a las mujeres en estado de embarazo y de brindar diversas garantías, incluida la estabilidad en el empleo, tiene un carácter general y objetivo, que no se hace dependiente de la existencia de una relación laboral ni de una modalidad específica de contratación¹⁶. De hecho, la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha sido reiterativa en señalar que la mujer en estado de embarazo y lactancia goza de especial protección del Estado y la sociedad¹⁷, lo que implica que “el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo”¹⁸, pues “una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”¹⁹.

Siguiendo la mencionada ley 1468 de 2011, la licencia de paternidad se concede hasta por 8 días hábiles, siendo el único requisito para acceder a ella el registro civil de nacimiento del menor, siempre que la solicite dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del hijo o hija. Así, existe una gran diferencia entre el término que se concede para mujeres y hombres en materia de licencias de maternidad y paternidad.

En efecto, más allá del espectro de protección que busca brindársele a la maternidad, la forma en que ambas licencias se configuran legitiman los roles de género, pues terminan por fundamentarse en una noción tradicional de la mujer como cuidadora, y en una idea de padre como sujeto excluido del hogar y el cuidado. No hay argumentos razonables para que la licencia otorgada al padre sea tan desproporcionadamente inferior, incluso en los casos de adopción, donde aplica

16. Colombia. Corte Constitucional. Sentencia SU-070 de 2013.

17. Ver, por ejemplo, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996, T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996, T-270 de 1997, C-470 de 1997.

18. Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

19. *Ibidem*.

del mismo modo que ante el parto para mujeres y hombres, excepto en el caso en el que quien adopta sea un hombre sin cónyuge o compañera permanente, evento en el que se le concede una licencia de 14 semanas.

Mitigar las diferencias entre una y otra licencia pueden ayudar a transformar los estereotipos de género frente al cuidado. Incluso la OIT señala que una ampliación de la licencia de paternidad constituye una estrategia equilibradora de las relaciones de género; expresa:

La licencia de paternidad responde a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. La licencia de paternidad es un breve período del que goza el padre alrededor de la fecha del parto del hijo. Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad. Es posible que estos cambios en la relación y la percepción de los roles del padre y de la madre sean un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista del género con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado. (OIT, 2008)

Este tipo de medidas equilibradoras también se encuentran comprendidas en el abanico de obligaciones para la igualdad de género que fija la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer-CEDAW²⁰, que señala entre ellas:

- a. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, [...]
- b. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de

20. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, CEDAW. Artículo 5.

sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

6.2 Pensión especial de vejez

La pensión especial de vejez²¹, es una prerrogativa concedida a la madre o padre de hijo o hija con discapacidad dependiente económicamente, para que reciba la pensión especial de vejez a cualquier edad, beneficio que se suspenderá si la trabajadora o el trabajador se reincorpora a la fuerza laboral. Así las cosas, los requisitos para obtener esta pensión y para mantenerla son que la mujer u hombre²² haya cotizado el mínimo de semanas exigidas por lo menos en el régimen de prima media (alrededor de 1000 semanas), que su hijo o hija (independiente de la edad) sufra una discapacidad la cual esté debidamente certificada, y que sea dependiente de su madre o padre. Dos aspectos de esta medida valen la pena ser analizados: su fundamento y los requisitos para acceder a ella.

Sobre los fundamentos de esta medida, según la exposición de motivos, no es esta una forma de reconocimiento del trabajo de cuidados, mas busca beneficiar al hijo o hija con discapacidad y económicamente dependiente, de tal forma que las cuidadoras y cuidadores son meramente un medio para un fin. Las Gacetas del Congreso de la República 428 y 508 de 2002, el legislador justificó como sigue la creación de la pensión especial de vejez:

Este proyecto de ley fue concebido en beneficio de la madre trabajadora responsable de la manutención de un hijo

21. Consagrada en parágrafo 4 inciso 2 del artículo 33 de la ley 100 de 1993 Modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

22. Mediante Sentencia C-989-06 de 29 de noviembre de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis, la Corte Constitucional determinó que esta disposición se aplicará “en el entendido que el beneficio pensional previsto en dicho artículo se hará extensivo al padre cabeza de familia de hijos discapacitados y que dependan económicamente de él”, con el objeto de garantizar el derecho a la igualdad.

menor de edad minusválido, **con objeto de facilitar la rehabilitación, cuidados y atención que requiere el niño deficiente o discapacitado** en orden a proporcionarle una digna calidad de vida en el interior de su núcleo familiar [...].

[...] **[P]or ley natural, la madre es por excelencia, el ser llamado a atender el cuidado personal de los hijos menores o incapaces**, lo que hace que la actitud de toda progenitora sea la de velar por sus hijos, pero, además, en estos casos por la excepcional connotación que tienen, la madre del niño incapaz no solo cumple las obligaciones normales de toda mamá, sino que por regla general con abnegación y entrega atiende una obligación permanente de asistencia moral y física del hijo minusválido. [...] (Énfasis fuera del texto original)

De igual forma, el legislador en su presentación del proyecto señaló que:

En consideración al desgaste personal, físico, psicológico y anímico que le impone el cuidado de un hijo minusválido a la madre trabajadora, **quien de manera ejemplar distribuye su tiempo para atender las obligaciones laborales simultáneamente con la atención y cuidado de su hijo discapacitado, es apenas justo que reciba la pensión una vez cumpla 1000 semanas de trabajo**, como legítimo reconocimiento a esta loable labor, además, para que pueda [...] dedicarse de tiempo completo a velar por las necesidades y rehabilitación de su desvalido hijo[...]. (Énfasis fuera del texto original)

Si bien el reconocimiento del trabajo de cuidados de hijas e hijos con discapacidad, parte de una visión estereotipada del cuidado como asunto de mujeres y de un rol “maternal natural”, por lo menos en algún punto señala que esta pensión es también una forma de reconocimiento a este trabajo que realiza, si bien esta medida se dirige con mayor fuerza a la garantía del cuidado

de las personas con discapacidad. Pero el requisito de la dependencia económica desdice de que esta sea una medida de reconocimiento, como se comentará más adelante.

El otro lado de esta medida, es que el Estado pareciera estar descargando en las mujeres su deber de garantizar una oferta de servicios formales de cuidados para las personas con discapacidad. Esto se hace claro, por ejemplo, cuando el legislador señala que es una medida a través de la que “[...] se les otorga a sus progenitores la posibilidad de atenderlos a fin de compensar con su cuidado personal las deficiencias que padecen, impulsar su proceso de rehabilitación y ayudarlos a sobrevivir de una forma más digna”²³. La pregunta también sería si existen mecanismos para asegurar que el cuidado que reciben las personas con discapacidad en el marco de esta medida sea óptimo y en efecto conduzca a la rehabilitación, el desarrollo de diversas capacidades y la inclusión social.

De otro lado, llevando a la realidad esta pensión especial, el requisito de acumular alrededor de 1000 semanas de cotización, casi que vuelve inoperante esta medida. Retomando lo dicho en precedencia respecto de la rigidez del mercado laboral que obliga a las mujeres a incorporarse en el cuentapropismo y la informalidad para contar con opciones de trabajo más flexibles que les permita conciliar de alguna manera su vida familiar y cargas de cuidado con la actividad económica, si una mujer se ocupa del cuidado de su hijo o hija con discapacidad, que junto con el cuidado de personas enfermas o de adultos mayores con necesidades especiales es una labor más exigente frente a otras relaciones intersubjetivas de cuidado, difícilmente podría darse que acumule el número de semanas exigido para beneficiarse de esta medida.

Mediante la Sentencia C-227-04 de 8 de marzo de 2004, la Corte se pronunció frente a la naturaleza de la dependencia del hijo o hija frente a su padre o madre cuidadora en el entendido de que la dependencia del hijo con respecto a la madre es de carácter

23. Gaceta del Congreso No. 428 de 11 de octubre de 2002. Sentencias T-563 de 2011, T-889 de 2007, de la Corte Constitucional.

económico; señaló que “el requisito de la dependencia con respecto a la madre no se satisface con la simple necesidad afectiva o psicológica del niño de contar con la presencia, el cariño y el acompañamiento de su madre”²⁴. Así que para que una mujer pueda acceder a esta pensión, se le exige que trabaje, lo que representa una carga gravosa.

Esta forma de entender la “dependencia” es más limitada que el concepto de mujer u hombre cabeza de familia que se halla en la legislación²⁵, según el cual esta no es meramente económica. Lo que el legislador precisó frente a la dependencia, permite inequívocamente afirmar que esta es una medida dirigida al hijo o hija con discapacidad, mas no al hombre o mujer cuidadora. Señaló:

“el beneficio de la pensión especial de vejez no podrá ser reclamado por las madres trabajadoras, cuando sus niños afectados por una invalidez física o mental tengan bienes o rentas propios para mantenerse. En este caso, estos niños no dependerían económicamente de la madre [...]. Tampoco sería aplicable la norma cuando estos niños reciban un beneficio del Sistema de Seguridad Social que los provea de los medios para subsistir”²⁶.

Así las cosas, el cuidado del hijo o hija con discapacidad no

24. Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-227-04 de 8 de marzo de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

25. La Ley 1232 de 2008 define la condición de cabeza da familia como “quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”. Esto aplica también para los hombres, según Sentencia de la Corte Constitucional.

26. Gaceta del Congreso No. 428 de 11 de octubre de 2002. Ver, por ejemplo, sentencias de la Corte Constitucional T-563 de 2011, T-889 de 2007, entre otras.

es suficiente para obtener esta medida, mas se fija la dependencia económica cuando de hecho ese cuidado puede impedir que se desarrolle una actividad económica, y mucho más una labor en la formalidad con todas las garantías laborales que permita la acumulación de las semanas requeridas para acceder a esta pensión especial. Se ratifica con lo citado que no es una medida de reconocimiento del trabajo de cuidados de personas con discapacidad, sino una manera indirecta de suplir las falencias institucionales para ofrecer este tipo de servicios.

6.3 La afiliación a riesgos laborales de las mujeres rurales

La ley 731 de 2002 es quizá la única que determina algún tipo de garantías laborales para las mujeres en la economía del cuidado. En el marco de esta ley se establece que las mujeres rurales, aun sin que tengan vínculos laborales e incluso si la actividad realizada no es reconocida por los sistemas de medición del Estado, serían afiliadas al sistema de riesgos laborales, para lo cual se obliga al Ministerio del Trabajo a crear mecanismos de afiliación²⁷; asimismo, se establece su deber de adelantar estudios, campañas y acciones de prevención, promoción y educación, destinados a las mujeres rurales, con el fin de mejorar su calidad de vida, “ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural”²⁸.

Así las cosas, esta es una medida de reconocimiento de las actividades de cuidado no remunerado, por lo menos en materia de protección social. Pero al no entenderse cobijados los hombres que realizan estas labores en contextos de ruralidad, no se transforman los patrones de género frente al cuidado, a pesar de que constituya *per se* una garantía laboral.

En noviembre de 2012, el Consejo de Estado confirma una sentencia que hubiere emitido el Tribunal Administrativo de Cundinamarca en el sentido de obligar al Ministerio del Trabajo que durante los 6 meses siguientes debía dar estricto cumplimiento a lo establecido a los artículos 14 y 15 de la mencionada ley.

27. Colombia. Ley 731 de 2002. Artículo 14.

28. *Ibidem*. Artículo 15.

Actualmente, esta medida de cubrimiento de riesgos laborales para las mujeres rurales no hace parte de la *Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género* del Ministerio del Trabajo.

6.4 Medidas de conciliación en las convenciones colectivas y las posibilidades de la negociación colectiva

La igualdad y la libertad sindical, de la que es corolario fundamental la negociación colectiva, son derechos humanos. Así se ha consagrado en instrumentos del orden universal y regional, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres²⁹. Los Convenios de la OIT relativos a la libertad sindical establecen la interrelación entre el derecho de negociación colectiva y la igualdad

Los convenios 100 y 111 de la OIT sobre remuneración igual para trabajo de igual valor y sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, respectivamente, ambos ratificados por Colombia, son fiel reflejo de dicha interrelación. El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, recoge en su artículo 2 c) que este principio deberá aplicarse a través de *contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores*. La Comisión de

29. La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, partiendo de la igualdad y el derecho al trabajo, señalan el principio de igual salario por trabajo igual y la libertad sindical como medio de defensa de los intereses profesionales. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), el más importante instrumento de derechos humanos de las mujeres, señala en su artículo 11, el derecho a la igualdad de remuneración y trato, la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, y la obligación del Estado de adelantar programas de apoyo que permitan compatibilizar la vida familiar, personal y laboral. La Conferencia de los derechos humanos de Viena de 1993 señaló que “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”.

Expertos de la OIT, ha señalado que las mujeres no solamente deberían estar presentes en la mesa de negociaciones, sino que sería también menester precisar más claramente sus intereses propios durante la negociación colectiva, para tener la seguridad de que en todo convenio colectivo se consideren las prioridades y aspiraciones de unas y otros (OIT, 2000).

Así las cosas, entender la negociación colectiva en clave de género implicaría: (1) Implementar mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en todas las etapas de la negociación colectiva, (2) Determinar acciones positivas directamente encaminadas al logro de la equidad de género, (3) Asegurar la inclusión de las necesidades y expectativas de las mujeres en los pliegos de peticiones y en la convención colectiva.

La inclusión del tema de conciliación trabajo-familia en la negociación colectiva acarrea la ventaja de crear un instrumento adicional y de carácter colectivo para facilitar la promoción y la fiscalización de la legislación nacional, como forma de crear una barrera a posibles intentos de flexibilización de esa normativa, para ampliar la duración o la cobertura de los derechos y beneficios, y para instituir nuevos derechos para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. (Abramo & Rangel, 2005)

En el estudio realizado para la OIT por Laís Abramo y Martha Rangel sobre la inclusión de los temas de género en la negociación colectiva en seis países de la región (Argentina, Brasil,

Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), se trata de responder a la pregunta por la persistencia de estos temas en las convenciones colectivas. Las autoras señalan algunos avances, aunque aún tímidos, con relación al cuidado de los hijos e hijas³⁰, la paternidad³¹, la equiparación de la adopción a la maternidad en

30. Licencias para el acompañamiento de los hijos e hijas por cuestiones de salud y educación (Brasil); licencias de hasta cuatro horas diarias en caso de enfermedad de hijo o hija menor de un año (Chile); ampliación del tiempo de duración del beneficio de guardería infantil (Brasil y Paraguay).

31. Institución de la licencia por paternidad (Uruguay y Venezuela); ampliación del período de licencia por paternidad (Brasil, Chile y

materia de derechos, y las responsabilidades familiares³².

En las convenciones colectivas recopiladas en el Sistema de Información Sobre Conquistas Laborales Convencionales-SISCON³³ de la Escuela Nacional Sindical –ENS, se evidencia que en Colombia, la igualdad en estos instrumentos se entiende en general como entre trabajadoras y trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, mas no en el sentido de la equidad de género. Sin embargo, en numerosas convenciones se señala en abstracto el respeto por los instrumentos de derechos humanos en el ámbito universal y regional, lo que da plena cabida a aquellos referentes a la equidad de género³⁴; son comunes las medidas de seguimiento de lo pactado. De otro lado, se presentan medidas como auxilios educativos para hijos e hijas, la o el cónyuge, así como para acceder a vivienda.

No se establecen medidas afirmativas para la participación de las mujeres, como cuotas en los órganos de dirección de los sindicatos o para la integración de las comisiones de negociación. A pesar de ello, es positivo que algunas organizaciones de base, así como las federaciones y confederaciones sindicales cuentan con secretarías de asuntos de la mujer.

Las convenciones colectivas no incorporan un lenguaje incluyente y persiste en ellas la noción tradicional de familia como aquella fundada en un vínculo formal, con hijos e hijas y heterosexuales, lo cual puede limitar el ámbito de aplicación de las convenciones colectivas y propiciar la discriminación; como una

Paraguay); protección contra el despido del padre por nacimiento de un hijo o hija (Brasil); extensión a los padres del derecho a las guarderías infantiles (Brasil).

32. Licencia por enfermedad grave de pariente directo (Chile y Paraguay).

33. Ese sistema acopia y procesa información de las conquistas o acuerdos logrados a través de convenios colectivos de trabajo (pactos colectivos y convenciones colectivas). Es una muestra de alrededor de 200 convenciones colectivas de trabajo de empresas y organizaciones de todos los sectores económicos.

34. Entre otras en las convenciones colectivas de BBVA-Colombia, Cerro Matoso S.A., ECOPETROL, Cementos Argos S.A.

de las consecuencias de esta concepción tradicional de familia son escasas las medidas de mayor flexibilidad o acceso a beneficios convencionales de hombres o mujeres cabeza de familia, o para el cuidado y la educación de familiares con discapacidad que dependan económicamente o del cuidado del trabajador o la trabajadora. En lo atinente a las licencias de maternidad y paternidad, lo más común es que no se señalen marcos más amplios de protección que aquellos ya estipulados en la ley.

De otro lado, las cargas de cuidado se presentan como un obstáculo para el ejercicio del rol sindical de las mujeres. En el *Primer Encuentro de Género y Negociación Colectiva: Mujeres que transforman el sindicalismo*³⁵, el cual reunió alrededor de ochenta mujeres sindicalistas de todo el país, de diversos sectores económicos³⁶, y de organizaciones sindicales de todos los niveles, dos mujeres sindicalistas expresaron lo siguiente al respecto:

“A veces las mujeres somos apáticas a estas apuestas por los derechos laborales debido a la cantidad de obligaciones que tenemos como madres, esposas y muchas veces la actividad sindical es tediosa y muy desagradecida.” (Gloria Elena Arenas, sindicalista del sector salud)

“[...] es muy cierto que el tema del cuidado suele ser un gran obstáculo ya que hay una gran dificultad para conciliar el rol sindical con aquellas responsabilidades como madres y esposas. En este sector es muy difícil convencer a las mujeres que se afilien al sindicato.” (María Francisca Rocha, Sindicalista del sector agroalimentario)

35. Este Encuentro fue realizado en la ciudad de Medellín durante los días 17 y 18 de julio del 2014, y organizado por la CUT, CTC, ISP, INDUSTRIALL, UNI, ITF, UITA, con el apoyo de FNV, FESCOL y la Escuela Nacional Sindical –ENS.

36. Tuvieron presencia los sectores de educación, salud, financiero, madres comunitarias, trabajo doméstico, trabajo informal, siderurgia/autopartes, construcción/madera, minero/energético, agroalimentario, sector público, comercio y telecomunicaciones.

Así las cosas, si bien es fundamental concebir medidas de conciliación que transformen las relaciones de género desde las convenciones colectivas, también se hace necesario integrar estrategias para la participación de las mujeres y sus agendas hacia el interior de las organizaciones sindicales: las medidas para la creación, crecimiento, fortalecimiento e innovación deberían pensarse en una óptica de inclusión.

Algunas circunstancias que, según las investigadoras, subyacen a los avances señalados para América Latina, las cuales contribuyen a la inclusión de las expectativas y necesidades de mujeres y hombres en clave de género son: la fuerte participación de las mujeres al interior de las organizaciones sindicales, el apoyo de organismos técnicos y de financiamiento internacionales, la intervención del Estado para contribuir a que se gesten estos cambios con la incorporación de cláusulas innovadoras en las negociaciones del sector público, y el reconocimiento de la importancia de la negociación colectiva como un instrumento clave de intervención. (Abramo & Rangel, 2005).

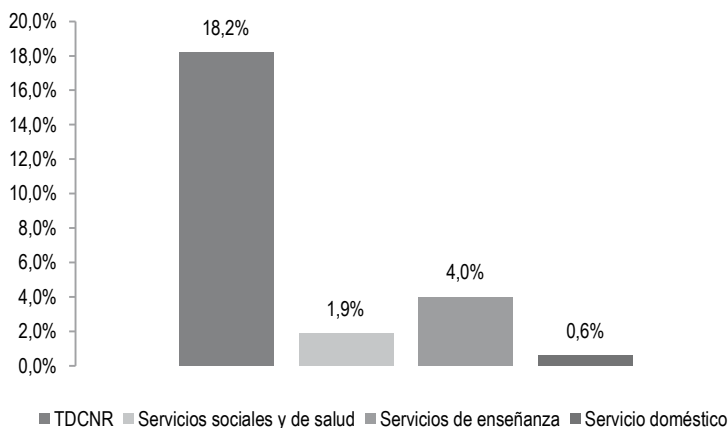
En conclusión, la negociación colectiva tiene un profundo potencial transformador de las relaciones de género en el trabajo remunerado, posibilidades que en Colombia se realizan de manera limitada, en particular por la mínima afiliación sindical en general, y de las mujeres, en particular. Múltiples medidas para el reconocimiento y la redistribución del cuidado pueden impulsarse desde estos escenarios.

7. ARTICULACIONES ENTRE EL TRABAJO NO REMUNERADO Y EL MERCADO LABORAL

Con lo visto hasta aquí, es innegable que pese a su inserción en el mercado laboral, las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas del cuidado no remunerado, las cuales se presentan de manera simultánea con su profesionalización y envejecimiento. Si bien la tasa de participación de las mujeres se viene incrementando de tal modo que puede decirse que comparten con los hombres el tiempo del trabajo remunerado, no sucede lo mismo con las cargas de las tareas domésticas: no se ha dado la redistribución también en el trabajo de cuidado no remunerado. Si se suma el tiempo de trabajo total –esto es, trabajo remunerado y no remunerado– en todos los casos las mujeres trabajan más que los hombres. De otro lado, las trabajadoras y trabajadores “inactivos” que refieren como causa de la inactividad tareas de cuidado y labores domésticas son predominantemente mujeres.

Es interesante comparar la participación de las actividades de cuidado no remunerado en el valor agregado ampliado de la economía, en comparación con aquellas actividades del cuidado remuneradas (servicios de enseñanza, servicios sociales y de salud, servicio doméstico); la escogencia de estas ramas de actividad se debe a su relación con las actividades de cuidado que tradicionalmente los hogares adquieren en el mercado o que son provistas por otros sectores institucionales en el marco de relaciones mercantiles.

Gráfico 35: Participación del valor agregado del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) sobre el valor agregado ampliado de la economía Colombiana (2012)



Fuente: DANE; Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN); Grupo Cuenta satélite de Economía del cuidado (DANE, 2013)

En este panorama, **la participación del valor del TDCNR en el valor agregado total ampliado del año 2012, es aproximadamente 18%. Incluso, aunque solo incluye la remuneración al factor trabajo, se genera un valor agregado que supera el generado por las ramas de actividad salud, educación y servicio doméstico, que juntas alcanzan 6,6% del valor agregado ampliado.** (DANE, 2013)

Es importante anotar que, como más abajo se explicará, estos sectores de cuidado remunerados tienen una presencia mayoritariamente femenina: del 95% en el servicio doméstico y del 68% en el sector de servicios sociales, comunales y personales, que incluye a los de enseñanza y los servicios sociales y de salud arriba desagregados. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible afirmar que en Colombia el cuidado está en manos de las mujeres, ya sea este remunerado o no remunerado.

En la actual estructura del mercado laboral las mujeres ven necesario limitar su tiempo de descanso y ocio personal como única alternativa de conciliación de trabajo y familia cuando no

cuentan con otras alternativas de apoyo, viéndose afectada su salud física y psíquica y su calidad de vida. Pero el hecho de que no se haya dado una redistribución del cuidado también presenta otras consecuencias gravosas para las mujeres: al adaptar su inserción y desarrollo laboral a sus responsabilidades familiares en estas condiciones, se presenta una mayor intermitencia en su formación profesional y en el mercado laboral que adopta la forma de lagunas previsionales, salarios más bajos, trabajos en general más precarios que los de los hombres y un espectro de posibilidades más estrecho para decidir sobre su desarrollo profesional y laboral dada la alta segregación de género.

Ante este panorama, las mujeres por lo general buscan trabajos más flexibles que les permitan conciliar las esfera laboral y familiar, ocupaciones en las que puedan conciliar más fácilmente la generación de ingresos con las responsabilidades domésticas: trabajar menos horas remuneradas, alternar un tipo de trabajo y otro a lo largo del día, y muchas veces realizar trabajos en los que pueden tener consigo a los hijos e hijas, sea en el domicilio o en la calle. (OIT-PNUD, 2013). Ante la estructura rígida tradicional del mercado laboral formal lo que esto significa para millones de mujeres es acceder a trabajos precarios, informales o mal remunerados, lo que explica los altos índices de cuentapropismo e informalidad en las mujeres; es esta una flexibilidad que sacrifica la protección social y las condiciones laborales adecuadas.

Este fenómeno es más pronunciado aún entre aquellas que tienen mayor cantidad de hijos e hijas, pertenecen a hogares con menores ingresos y cuentan con menos años de educación formal (Lupica, 2010). Pero estas tensiones no solamente afectan a las mujeres, sino también a los hombres que quisieran participar en las tareas reproductivas y del hogar, la calidad de los cuidados que reciben niñas y niños, adultos mayores y personas con capacidades diferenciales; y al crecimiento económico y buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas (OIT-PNUD, 2009).

De otro lado, se reproducen y legitiman las desigualdades de género y socioeconómicas, considerando que la posibilidad de acceder a servicios formales de cuidado se vuelve dependiente de la

capacidad económica, lo cual explica en gran medida la feminización de la pobreza en América Latina; según la CEPAL, el índice de feminidad de la pobreza para las personas de entre 20 y 59 años de edad indica que la tasa de pobreza de las mujeres excede en un 30% o más la de los hombres de edad similar (CEPAL, 2013).

Las enormes desigualdades sociales están estrechamente vinculadas con la provisión desigual de cuidado familiar y social conformando un verdadero círculo vicioso. Quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad en situación de tener menos miembros del hogar que cuidar. Aquellos que disponen de menores recursos para acceder a los cuidados mercantiles y que tienen más cargas de cuidado acumulan desventajas por el mayor peso del trabajo doméstico familiar, por las dificultades en el acceso a los escasos servicios públicos y la necesidad de recurrir a cuidadoras informales (Batthyány, 2009).

Una clara consecuencia de ello es que otras mujeres asumen las dificultades de aquellas en mejores condiciones socioeconómicas para conciliar su vida laboral y familiar, sin poder hacerlo ellas mismas, y no solamente en nuestro contexto, sino a escala transnacional. En efecto, con la entrada masiva de mujeres de los países ricos al mercado laboral, el incremento de la esperanza de vida y de los modos de organización del trabajo en el modelo neoliberal que ha generado déficit y dificultades en la provisión de cuidados, se ha generado la llamada “crisis del cuidado”. Esta crisis conduce a la importación de trabajadoras procedentes de países pobres, lo que es sinónimo de fuga de cuidado, incluso si es fuente de entrada de divisas a estos países. (Papperman, 2011)

Se configura así una “cadena de cuidados” en cuyos diferentes eslabones mujeres reemplazan a otras mujeres en estas responsabilidades, lo cual contribuye a reforzar la inequidad entre hombres y mujeres, e incluso entre las propias mujeres y familias de diferentes estratos socioeconómicos. (OIT-PNUD, 2013). En efecto, la escasez o ausencia de servicios públicos de cuidado provoca que las alternativas de conciliación dependan acusadamente de los apoyos que brindan otras mujeres de la familia y de los recursos monetarios disponibles en los hogares, que están muy desigualmente distribuidos.

Aquí toma una particular importancia la categoría de la interseccionalidad, pues las relaciones intersubjetivas de cuidados no se vivencian de igual forma por todas las mujeres; en efecto, la clase, la identidad étnica y el origen social, entre otras circunstancias, complejizan la situación de exclusión de muchas mujeres. Por ejemplo, y como se vio en el análisis de la ENUT, las mujeres rurales tienen en promedio mayores cargas de cuidado que aquellas que habitan en contextos urbanos, y cuando participan del mercado laboral, experimentan mayores niveles de precariedad.

De otro lado, el servicio doméstico es un sector racializado, con amplia participación de mujeres afro que experimentan la discriminación *premercado*, que comprende la desigualdad de hombres y mujeres negras para la adquisición de capacidades de inserción en el mundo del trabajo productivo, marcada por las menores coberturas educativas, de acceso a salud, de alimentación, entre otras; y una discriminación de mercado, que incluye un trato diferencial de personas con los mismos desarrollos productivos para ocupar posiciones en la fuerza laboral, por sus características étnicas, fenotípicas y de género (Viáfara, Correa, & Urrea-Giraldo, 2009).

Sobre las políticas laborales de conciliación, vale resaltar algunos puntos críticos, así como algunas oportunidades. Como limitaciones de estas políticas, específicamente de las licencias de maternidad y paternidad, así como sobre la negociación colectiva se presenta lo siguiente:

En primer lugar, aplican solamente en el empleo formal, es decir, para cinco de cada diez trabajadores y trabajadoras en Colombia, lo cual es generador de exclusión y desigualdad entre las personas en la informalidad, el cuentapropismo, el trabajo doméstico y la ruralidad, y aquellas asalariadas formales. La negociación colectiva, asumida comúnmente en el país como adscrita al ámbito de una empresa específica en lugar de realizarse en clave sectorial limita las posibilidades de este instrumento, en particular para las actividades del cuidado remuneradas, no remuneradas y aquellas realizadas en un marco de informalidad.

En segundo lugar, las normas laborales tienden a centrarse

en demandas de tiempo de cuidado muy limitadas y relacionadas con la protección de la madre trabajadora en el período de gestación, alumbramiento, posparto y lactancia y no necesariamente consideran las necesidades de las personas que requieren cuidados; de otro lado, son escasas las medidas para propiciar que los hombres se involucren de manera más activa en el cuidado.

En tercer lugar, la regulación vigente legitima estereotipos de género, fortaleciendo la idea de “mujeres cuidadoras” y “varones proveedores” excluidos del ámbito doméstico. Algunos ejemplos de ello es la inexistencia de un fuero de paternidad que proteja a los hombres del despido durante la gestación de su hijo o hija, el parto o la licencia de paternidad; la diferencia temporal entre las licencias de paternidad y maternidad; la manera restringida y tradicional en la que se entiende la “familia” a pesar de los avances jurisprudenciales al respecto que no ayuda en la transformación de los roles de género frente al cuidado³⁷.

En cuarto lugar, existen dificultades en el cumplimiento de la legislación laboral ya existente, debida a la falta de fiscalización de su efectividad, a la preponderancia de trabajos con garantías laborales limitadas, y a la mínima flexibilidad que en general presentan los empleos formales que impide su compatibilización con actividades de cuidado. Las limitaciones en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en procesos de negociación colectiva impide que sus necesidades hagan parte de las agendas laborales en estos espacios y a su vez que las normas sobre equidad de género no encuentren eco en las convenciones colectivas de trabajo.

37. En la sentencia C-577 de 2011, la Corte Constitucional expresó que el “carácter maleable de la familia” se corresponde con un Estado multicultural y pluriétnico que justifica el derecho de las personas a establecer una familia “de acuerdo a sus propias opciones de vida, siempre y cuando respeten los derechos fundamentales”, pues, en razón de la variedad, “la familia puede tomar diversas formas según los grupos culturalmente diferenciados”, por lo que “no es constitucionalmente admisible el reproche y mucho menos el rechazo de las opciones que libremente configuren las personas para establecer una familia”

Es de resaltar que Colombia no ha ratificado el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y en general carece de una política integral de cuidados, de tal forma que las medidas de conciliación quedan casi exclusivamente limitadas al ámbito laboral formal, por lo que es necesario trabajar en la cobertura de estas medidas para las personas que no tienen garantías laborales y en nuevas medidas que contribuyan con mayor fuerza a transformar los roles de género frente al cuidado.

8. CONCLUSIONES. ALGUNOS APUNTES PARA UNA POLÍTICA PÚBLICA DEL CUIDADO

El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado se distribuye socialmente de manera desigual. Se presenta que desde los sectores que provisionan estos servicios –estado, mercado, familias-, son estas últimas las que asumen esta necesidad social en mayor medida: la participación del valor del TDCNR en el valor agregado total ampliado de la economía del año 2012, es aproximadamente 18%, el cual supera el generado por las ramas de actividad salud, educación y servicio doméstico, que juntas alcanzan 6,6% del valor agregado ampliado. El valor económico de las actividades del cuidado no remuneradas asciende a 20.4 puntos del PIB, lo que representa más de 135 billones de pesos, un aporte muchísimo mayor al de cualquier otro sector económico, siendo el 80% de ello (el 16.3% del PIB), generado por las mujeres en este sector.

Sin importar el sector, el cuidado está principalmente a cargo de las mujeres, pues en el imaginario social patriarcal estas actividades aún son consideradas como propias de la “naturaleza femenina”, sin que se consideren como producto del aprendizaje o la experiencia, de tal modo que se compromete su dignificación, reconocimiento, cualificación y remuneración. De esta manera, cuando estas actividades se realizan de manera remunerada en el mercado laboral, las profesiones u oficios de cuidado

se presentan con una presencia preponderantemente femenina, como en el trabajo doméstico (95%) o el sector de servicios sociales, comunales y personales (68%), y en condiciones de mayor precariedad, por lo general en un marco de informalidad y cuentapropismo.

Cuando se desarrollan de manera no remunerada, y partiendo de que estas actividades son un trabajo propiamente dicho, configuran una carga global promedio de trabajo para las mujeres de más de 13 horas, y de más de 17 en el rango de edad de 25 a 45 años. De esta manera, las mujeres tienen una participación mayor en 26 puntos porcentuales a la de los hombres en estas actividades, y dedican a las mismas tres veces el tiempo que aquellos (6:35 vs. 2:00), y cuatro veces en contextos de ruralidad (7:37 vs. 1:53). Sobresale que el tiempo dedica al cuidado no varía considerablemente en consideración a la edad o el nivel educativo, mientras que la participación en el mercado laboral sí se ve altamente influenciada por estos factores.

Estas cargas implican que muchas mujeres asuman las actividades de cuidados de otras mujeres (de manera remunerada o como parte de sus redes de apoyo), para sustentar su participación en el mercado laboral. Una de las circunstancias que lo evidencia es que más de 1.5 millones de mujeres mayores de 65 años asume actividades de cuidado directo de otros por casi 5 horas diarias.

La rigidez e inequidad en la que se distribuye el cuidado tiene una amplia significancia en la configuración de la dinámica del mercado laboral. En efecto, muchas más mujeres participan hoy de aquel, pero este sigue respondiendo a un patrón masculinizado del mundo del trabajo, según el cual todo trabajador contaba con una red de apoyo y cuidado que le permitía desarrollar sus actividades productivas, encontrándose excluido de la dinámica de la familia y las actividades de cuidado. Así que el mundo del cuidado remunerado no ha asumido también una dinámica de transformación.

Esta rigidez se expresa en las escasas medidas de conciliación que existen en Colombia: la poca flexibilidad en materia de permisos para eventos familiares, la amplia brecha entre las

licencias de maternidad y paternidad, la marcada ausencia de demandas de conciliación en las agendas laborales de los sindicatos con poca representación femenina, la persistencia de estereotipos de género y el encasillamiento de lo poco que existe al mercado laboral formal cuando 5 de cada 10 mujeres están en la informalidad y el cuentapropismo, genera diversas situaciones de exclusión para las mujeres cuando participan en el mercado de trabajo.

Las mujeres, en efecto, dedican al trabajo remunerado un poco más de la mitad del tiempo que dedican los hombres (5:11 vs. 2:31), presentan un nivel de ocupación menor en 22.7 puntos porcentuales, una tasa de desempleo mayor en 5.3 puntos porcentuales y un nivel de subempleo superior al 35%, ingresos 18.5% menores, una concentración a nivel salarial en el rango de 0 a 0.5 smlmv, ocupan únicamente el 26.2% en el rol de empleadora a pesar de su nivel promedio mayor de educación, y presentan bajos niveles de protección social, en especial en oficios feminizados (el trabajo familiar sin remuneración presenta un nivel de cotización del 1.2%, el trabajo por cuenta propia del 9.2%, y el trabajo doméstico del 14.6%). Asimismo, casi 5 millones de mujeres (denominadas como “inactivas”) se dedican a oficios del hogar, mientras que el 57.8% de los hombres inactivos se dedica a educarse.

Y es que el cuidado que asumen las mujeres les obliga a optar por opciones más flexibles que por lo general se hallan en el cuentapropismo y la informalidad; cuando participan del mercado laboral formal, reducen sus posibilidades de participar en las organizaciones sindicales de tal forma que puedan posicionar sus necesidades y expectativas en las agendas laborales, conformándose así un círculo que propicia la discriminación de género.

La limitada oferta de servicios formales de cuidado contribuye alarmantemente a esta “crisis del care”: el 63% de los niños y niñas de 0 a 6 años de edad no cuenta con alternativas de cuidado distinto al que le pueden proveer sus familias; desde el 2007 la tasa de cobertura escolar ha ido disminuyendo de tal modo que para el 2013 el déficit en la cobertura en básica primaria se ha duplicado; el cuidado se ha pensado preminentemente para niños y niñas, dejando de lado el envejecimiento de la población, y aún que el 47% de las personas con discapacidad son mujeres

mayores de 50 años de edad; de hecho, a 2020, la población de personas mayores será de más de 6 millones.

Así las cosas, esta oferta de servicios no solamente no es suficiente para satisfacer las necesidades del cuidado, sino que se proyecta que hacia el futuro estas necesidades se concentrarán mayormente en las personas mayores, para lo que la institucionalidad no se encuentra preparada, y no hay medidas que transformen los patrones de género de tal forma que se pueda prever una distribución más equitativa de estas actividades del cuidado.

Ante esta crisis, es necesario que el cuidado pase de ser considerado un tema propio de las mujeres, un problema de las familias, a una necesidad social básica, un derecho universal de ciudadanía que va más allá de la dependencia para expresarse en lo más íntimo de las relaciones humanas, aun frente a sujetos considerados no dependientes y frente al propio ser. Es un desafío que implica “discutir cómo la sociedad considera justo, y también consistente desde el punto de vista económico, garantizar la reproducción social” (Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa, & Nieva, 2009).

Así las cosas, una política de cuidados debería tener presente por lo menos, los siguientes elementos:

- Ser pensada en conjunto con todos los sectores que proveen cuidados, en especial con amplia participación de las familias, y allí con cuidadoras y cuidadores.
- Diseñar mecanismos para motivar la afiliación de las mujeres a las organizaciones sindicales y su participación en todo el proceso de negociación colectiva.
- Reevaluar las políticas laborales actuales de conciliación de manera que cobijen también a los hombres y se conviertan en medios para lograr que los hombres asuman como propias las responsabilidades del cuidado en sus familias.
- Promover el diálogo social con el sector empresarial para la adopción de medidas de conciliación, y en general medidas para promover la equidad de género al interior de las empresas. Para ello, la ratificación del Convenio 156 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares sería importante.

- Considerar la dinámica sociodemográfica en el país y sus tendencias actuales y futuras, de tal manera que pueda responder a las necesidades diversas de cuidados de las distintas poblaciones. Ello implica aplicar un enfoque diferencial, y considerar contextos diversos, como la ruralidad, donde se recrudescen los factores de exclusión y se presenta una menor oferta de cuidados.
- Promover la realización del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, en orden de que se reconozca el valor social de los oficios y profesiones ligadas al cuidado y se impulse su dignificación y plenitud de garantías laborales.
- Propiciar la negociación colectiva sectorial, en consideración a las particularidades de estas actividades, el ámbito privado en el que suelen desarrollarse y los obstáculos organizativos que se pueden presentar.
- Diseñar un conjunto de estrategias de tal manera que se logre politizar el tema y sea reconocida socialmente su importancia como antesala a las acciones legislativas más concretas. Acciones de comunicación pública deben implementarse para contribuir a que se desmonte el estereotipo de que el cuidado es cosa de las mujeres, de tal forma que se impulse la participación de diversidad de actores.

REFERENCIAS

- Abramo, L., & Rangel, M. (2005). Negociación colectiva e igualdad de género en américa latina: un análisis comparativo. En L. Abramo, & M. Rangel, *América Latina: Negociación Colectiva y equidad de género* (págs. 15-68). Chile: OIT.
- Arango, L. G., & Molinier, P. (2011). El cuidado como ética y como trabajo. En L. G. Arango, & P. Molinier, *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carreta Editores EU.
- Batthyány, K. (2009). *Autonomía de las mujeres y resistencias a la división sexual del trabajo al interior de las familias*. Santiago: OIT.

- Carrasco, C., Mayordomo, M., Domínguez, M., & Alabart, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CEPAL. (Octubre de 2013). *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad*. Recuperado el junio de 2014, de XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/51081/MujeresenlaeconomicadigitalSINTESIS.pdf>
- CEPAL. (2013). *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad*.
- Código de infancia y adolescencia. Ley 1098 de 2006*. (8 de Noviembre de 2006). Bogotá.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). *Documento CONPES SOCIAL 166. Política Pública Nacional de Discapacidad e inclusión social*. Obtenido de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articulos-335918_archivo_pdf.pdf
- Cru, D. (1988). Les règles du métier. L'art de vivre. Langue de métier. En C. Dejours, *Plaisir et souffrance dans le travail* (págs. 29-49).
- DANE. (2013). *Cuenta satélite de la economía del cuidado*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/EcoCuiResultadosFase1.pdf>
- DANE. (2013). *Encuesta Integrada de Hogares. Mercado laboral por sexo*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/segun-sexo>
- DANE. (2013). *Encuesta Integrada de Hogares. Mercado laboral. Empleo y desempleo*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- DANE. (2013). *Encuesta Nacional de Usos del Tiempo*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- DANE. (2013). *Sistema Nacional Estadístico*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2014, de <https://www.dane.gov.co/index.php/es/educacion-cultura-gobierno-alias/poblacion-escolarizada/89-sociales/educacion/3901-educacion-formal>
- Dejours, C. (2007). *Travail: usure mentale*. París: Bayard.
- Dejusticia. (s.f.). LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA: Una mirada a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Centro de Estudios de Derecho Justicia y Sociedad*, 42.
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: Po-*

- niendo los cuidados en el centro de la agenda*. Recuperado el 16 de 06 de 2014, de http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Atando_Cabos.pdf
- Folbre, N. (2006). Measuring care: Gender, Empowerment and the Care Economy. *Journal of Human Development*, 183-199.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Gilligan, C. (2009). Le care, éthique féminine ou éthique féministe? *Multitudes*, no. 37-38, 113-121.
- Himmelweit, S. (1999). Domestic Labor. En J. a. Peterson, *The Elgar Companion to Feminist Economics* (págs. 126-135).
- Himmelweit, S. (2007). The Prospects for Caring: Economic Theory and Policy Analysis. *Cambridge Journal of Economics*.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. EEUU: University of California Press.
- ICBF. (19 de 09 de 2011). *Resolución 4015* . Recuperado el 11 de 09 de 2014, de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_icbf_4025_2011.htm
- ICBF. (2013). Recuperado el 16 de 09 de 2014, de <http://www.dece-roasiempre.gov.co/QuienesSomos/Documents/Fundamentos-politicos-tecnicos-gestion-de-cero-a-siempre.pdf>
- ICBF. (2014). *Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*. Recuperado el 11 de 09 de 2014, de <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PrimeraInfanciaICBF/Serviciosdeatencion>
- Lupica, C. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Martínez Franzoni, J. (2010). Conciliación con co-responsabilidad social en América Latina ¿cómo avanzar? En *Atando cabos; deshaciendo nudos*. El Salvador: PNUD.
- Ministerio de Educación Nacional. (27 de Diciembre de 2013). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2014, de <http://www.mineduacion.gov.co/primerainfancia/1739/w3-article-316845.html>
- Ministerio de Protección Social . (2007). *Política Nacional de Envejecimiento y Vejez* .
- Ministerio de Protección Social. (2013). Recuperado el 04 de 2014, de [http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20\(Dic%202013\).pdf](http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20(Dic%202013).pdf)
- Ministerio de Protección Social. (s.f.). *Ministerio de Salud* .
- Ministerio de Salud y Protección Social. (31 de 08 de 2012). *Formula-*

- ción de Política Pública en Discapacidad en Colombia*. Obtenido de <http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Documento%20formulacion%20de%20Politica%20Publica%20en%20Discapacidad.pdf>
- Molinier, P. (2011). Antes que todo, el cuidado es un trabajo. En P. Molinier, & L. G. Arango, *El trabajo y la ética del cuidado* (págs. 45-64). Medellín: La Carreta Social.
- Oficina Asesora de Planeación y Finanzas . (10 de Julio de 2013). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2014, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-329021_archivo_pdf_indicadores_educativos_enero_2014.pdf
- OIT. (2000). Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo documento GB.277/3/1 del Consejo de Administración. *Documento GB.277/3/1 del Consejo de Administración*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2006). Informe del Director General: Cambios en el mundo del trabajo. *Informe I(C). Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión*. Ginebra.
- OIT. (10 de 2008). *Proteger el futuro: maternidad, paternidad y trabajo. Tema de la campaña: La Igualdad de género en el corazón del trabajo decente, 26 de septiembre de 2008*. Obtenido de http://www.ilo.org/gender/Events/%20Campaign2008-2009/WCMS_095884/lang-es/index.htm
- OIT. (2013). *Panorama Laboral 2013: América Latina y el Caribe*. Lima. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf
- OIT. (2013). *Panorama Laboral. América Latina*. Lima: OIT.
- OIT-PNUD. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT-PNUD.
- OIT-PNUD. (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*. Chile: OIT-PNUD.
- OLAVARRÍA, J. (2009). *Apuntes para la construcción de una agenda pro género que incorpore a los hombres*. Santiago: CEDEM.
- Papperman, P. (2011). La perspectiva del care: de la ética a lo político. En L. G. Arango, & P. Molinier, *El trabajo y la ética del cuidado* (págs. 25-44). Medellín.
- Pautassi, L. (2010). Cuidado y derechos, la nueva cuestión social. En C. Calderón, & S. Montaña, *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo* (págs. 69-92). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Pineda Duque, J. A. (9 de 12 de 2013). Trabajo de cuidado de la vejez

- en una sociedad en envejecimiento. *La manzana de la discordia*, 53-69. Recuperado el 15 de 10 de 2014, de <http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/volumenes/articulos/V9N1/art4.pdf>
- Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- Rodríguez Enríquez, C., Giosa Zuazúa, N., & Nieva, D. (2009). El costo de las políticas ausentes. Las implicaciones económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina. En *Colaboración con la OIT, para la elaboración del informe Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Buenos Aires: OIT.
- Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge.
- Viáfara, Correa, & Urrea-Giraldo. (2009). Desigualdades sociodemográficas y socioeconómicas, mercado laboral y discriminación étnico-racial en Colombia: análisis estadístico como sustento de Acciones Afirmativas a favor de la población afrocolombiana. *Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico – racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991*, 153 - 347.

**II. AUXILIARES DE VUELO:
DEL SERVICIO A BORDO A LA
SEGURIDAD AÉREA**

Patricia Ramírez Parra

INTRODUCCIÓN

Mis derechos laborales van a terminar ahoritica en noviembre...yo tengo que pasar papeles, ya me pensiono. Es muy diferente mi concepto al de mucha gente que se va a pensionar, yo digo que yo tengo que pelear hasta el último momento, no por mí sino por el resto de gente joven que queda. Yo pienso mucho en que podrían ser mis hijos y es que aquí en COPA son mis hijos, hay que pelear por ellos y el concepto es, el que yo me vaya a ir eso no importa, hay que pelear hasta el último momento y dejar una semillita para que los demás puedan tener algo bueno.

Auxiliar de vuelo -AEROREPUBLICA-COPA Airlines, tiempo de servicio 35 años

El presente informe versa sobre el estudio de caso de la situación laboral de las mujeres que se desempeñan como Auxiliares de Vuelo en Colombia, como oficio y profesión ligada en sus orígenes al servicio y cuidado de personas-pasajeros que hacen uso del servicio público de transporte aéreo comercial en el país.

Este estudio de carácter cualitativo hace uso de las categorías de género y cuidado para analizar las condiciones de trabajo decente de las mujeres auxiliares en relación con sus pares va-

rones en tanto, como señala Alda Facio (2002), *un análisis con perspectiva de género requiere que se parta de que toda acción humana impacta a hombres y mujeres de manera particular por la forma como se construyen los géneros* (p.89).

Entendemos con la Organización Internacional del Trabajo OIT que el Trabajo Decente

Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. (OIT)

En este caso en particular, se trata de mirar como una ocupación que hasta hace muy poco fue clasificada como parte del Sector del Cuidado precisamente por su asociación con unas funciones que serían de *una supuesta naturaleza femenina* como el cuidado y servicio de personas – en este caso pasajeras - , culturalmente consideradas *propias* de las mujeres, va a ser determinante en la definición de las condiciones de trabajo para quienes lo ejercen, que sin duda son mayoritariamente mujeres como lo evidencian datos proporcionados por la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV), la cual reporta a agosto de 2014 que en Colombia el 64% de Tripulantes de Cabina de Pasajeros – en adelante TCP- son mujeres, mientras el 36% son hombres³⁸.

Y es que sólo cien años después del inicio de la aviación

38. Como dato significativo de cómo los estereotipos de género marcan la profesión de auxiliares de vuelo, tenemos que la aerolínea COPA Airlines Colombia, fundada y registrada bajo razón social Aero República S.A. en 1992, solamente contrataba mujeres como auxiliares de vuelo, y es sólo hasta el año 2006 cuando es comprada por la panameña COPA Airlines, que comienza a contratar hombres para el cargo de auxiliares de vuelo.

comercial en el mundo, tenemos que el Manual del Sistema de Clasificación Ocupacional Uniforme 2010³⁹, señala que: La ocupación *Auxiliares de Vuelo* (53-2031) **se trasladó** del grupo principal 39-0000 **Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal**⁴⁰ al grupo principal 53-0000 **Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales**.⁴¹ Y el mismo manual señala que esta ocupación hace referencia a quienes *prestan servicios personales para garantizar la seguridad, protección y comodidad de los pasajeros de las líneas aéreas durante el vuelo. Reciben y dan la bienvenida a los pasajeros, verifican los boletos, explican el modo de uso del equipo de seguridad y sirven comidas o bebidas.* (2010: 211)

Este informe está dividido en cuatro apartados. En la primera parte se dará cuenta de las características generales de las personas que se desempeñan como auxiliares de vuelo en Colombia considerando allí los requisitos que exigen las empresas explotadoras del servicio público comercial de transporte aéreo, según convocatorias vigentes en la oferta de empleos para esta ocupación en las diferentes aerolíneas comerciales nacionales e internacionales que operan en Colombia. Seguidamente se analizarán las condiciones laborales, teniendo en cuenta los principales hallazgos relacionados con *oportunidades y condiciones del empleo; seguridad social y salud en el trabajo; trato, libertades individuales y discriminación en el ámbito laboral; y libertades sindicales y diálogo social*. En la tercera parte, señalaremos los

39. Versión original 2010 del Standard Occupational Classification System (SOC) del Gobierno de los Estados Unidos

40. En el Manual de Clasificación Uniforme de Ocupaciones de 1998 dentro de las ocupaciones relacionadas con el cuidado y servicio personal, se encontraba con el código 39-6030 Empleados de Transporte y dentro de estos con el código 39-6031 Auxiliares de Vuelo. Consultado: septiembre 8 de 2014.

41. EXECUTIVE OFFICE OF THE PRESIDENT OFFICE OF MANAGEMENT AND BUDGET MANUAL DE CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL UNIFORME 2010. Pág. 14. Disponible en: http://www.bls.gov/soc/soc_2010_Spanish_Version.pdf Consultado: Julio 11 de 2014.

avances y obstáculos para la realización de sus derechos laborales. Finalmente, la cuarta parte de este informe contiene la identificación de las cuentas pendientes, agendas políticas y laborales de quienes se desempeñan como auxiliares de vuelo agrupadas en la organización sindical ACAV.

Para la realización de este estudio de caso se contó con la participación de auxiliares de vuelo (mujeres y hombres) vinculados a diferentes empresas explotadoras de la aviación comercial en Colombia, a saber: Avianca, COPA Airlines, American Airlines y LAN Colombia, y miembros activos de la organización sindical del sector arriba mencionada. Se llevó a cabo un Grupo Focal con 16 integrantes del sindicato (11 mujeres y 5 hombres) y una entrevista en profundidad con la presidenta de la Junta Directiva Nacional y otro miembro de la misma, ambos trabajadores de Avianca. A ellas y ellos un agradecimiento especial por su participación.

Como fuentes secundarias se realizó una revisión documental, encontrándose muy poca información al respecto lo que nos indica la ausencia de investigaciones a profundidad sobre las condiciones de trabajo de quienes desempeñan ocupaciones en el sector del transporte aéreo y la industria aeronáutica comercial en Colombia. Por tanto la cibergrafía básica encontrada está constituida por noticias de prensa; casos jurídicos y jurisprudencia relativa a demandas interpuestas en la exigibilidad de los derechos laborales y sindicales de auxiliares de vuelo en Colombia. En el ámbito internacional se destaca el estudio de la Socióloga feminista estadounidense Arlie Russell Hochschild, titulado *The managed heart: commercialization of human feeling*, publicado en 1983 y reeditado para su vigésimo aniversario en 2003. Este libro recoge los resultados de la investigación realizada por la profesora Hochschild sobre auxiliares de vuelo y de otras clases de trabajos pertenecientes al sector de los servicios en los Estados Unidos, en que se destaca un aporte conceptual significativo que será retomado en el presente estudio y es el concepto de Trabajo Emocional.

La identificación de los testimonios incluye la ciudad en que se llevó a cabo el grupo focal o entrevista, aerolínea que

representa y fecha. Cuando quien habla es un hombre auxiliar, se especifica, de lo contrario, son auxiliares de vuelo mujeres quienes expresan sus voces en tanto estas constituyeron el foco de atención de este estudio.

De esta manera el código utilizado está integrado por los siguientes caracteres

BOG: Bogotá (ciudad donde se llevó a cabo la recolección de información primaria)

GF: Grupo focal

EI: Entrevista individual

AV: Auxiliar de Vuelo Mujer

H: Hombre

AVH: Auxiliar de Vuelo Hombre

Avianca, COPA, AA (American Airlines), LAN según el caso
Día/mes/año en que se llevó a cabo el GF o la EI.

Siempre que intervenga la Presidenta del Sindicato, se especificará su cargo, como un elemento de reconocimiento a visibilización de la voz y participación de las mujeres en la directiva de una ocupación desempeñada mayoritariamente por mujeres, pero cuya participación en cargos de dirección y toma de decisiones a nivel sindical es muy reciente.

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE QUIENES SE DESEMPEÑAN EN LA OCUPACIÓN

En Colombia, el Diccionario de Ocupaciones y Manual de Clasificación Nacional de Ocupaciones 2012, publicado por el SENA⁴², describe la ocupación de Auxiliares de Vuelo y Sobrecargos así: *Garantizan la seguridad y comodidad de los pasa-*

42. Diccionario de Ocupaciones y Manual de Clasificación de Ocupaciones 2012. Disponible en: <http://observatorio.sena.edu.co/BDCno/consulDic.php> Observatorio Laboral y Ocupacional. Consultado 9 de septiembre de 2014.

jeros durante los vuelos, a bordo de barcos y otros medios de transporte como los terrestres. Están empleados por aerolíneas, empresas de transporte terrestre, de turismo y cruceros. Su área de desempeño es ventas y servicios, área ocupacional ocupaciones técnicas en ventas y servicios y campo ocupacional, ocupaciones técnicas de servicio a pasajeros.

Las funciones de esta ocupación según la misma fuente son 1) recibir y acomodar a los pasajeros, impartir instrucciones del uso de equipos de seguridad e itinerarios, servir alimentos y bebidas durante el viaje; 2) suministrar alimentos, distribuir material de lectura, auriculares, mantas y artículos similares y responder las preguntas formuladas por los pasajeros, 3) prestar primeros auxilios a pasajeros en caso de necesidad; 4) tomar medidas adecuadas en caso de emergencia o accidente; 5) coordinar las actividades de otros auxiliares y elaborar los reportes necesarios; 6) asistir a los pasajeros en el diligenciamiento de declaraciones y reservas; 7) supervisar la ubicación del equipaje de mano; 8) velar por el cumplimiento por parte de los pasajeros, de las normas de seguridad durante el despegue, el desembarco y en caso de emergencias; 9) vender artículos libres de impuestos.

El Diccionario de la Real Academia Española DRAE define auxiliar ~ de vuelo como: *1. com. Persona destinada en los aviones a la atención de los pasajeros y de la tripulación;* definición que no incluye en su amplitud las funciones relacionadas con el cuidado y menos aún la seguridad del vuelo.

Es importante llamar la atención sobre los ejemplos ilustrativos de la ocupación aparecidos en el Manual de Clasificación Ocupacional de Estados Unidos hasta 1998 para la ocupación en estudio. Estos eran: Sobrecargo y **Azafata**, los cuáles sólo va a ser eliminados en el Manual de 2010 en que ya aparecen como ejemplos ilustrativos: Auxiliar de Vuelo, Auxiliar de Vuelo de Aerolínea.

Es importante plantear la existencia durante mucho tiempo de un lenguaje sexista y clasista para la denominación de esta ocupación, que da cuenta de los estereotipos de género asociados a ella y que sin duda incide en la subvaloración de la misma y en consecuencia de quienes se ocupan como tales. Si miramos el

significado de la palabra *Azafata* que durante mucho tiempo fue designada para referirse a las Tripulantes de Cabina de Pasajeros o Auxiliares de Vuelo⁴³, encontramos que su significado según el DRAE es el siguiente:

Azafata:

1. f. Mujer encargada de atender a los pasajeros a bordo de un avión, de un tren, de un autocar, etc; 2. f. Empleada de compañías de aviación, viajes, etc., que atiende al público en diversos servicios; 3. f. Muchacha que, contratada al efecto, proporciona informaciones y ayuda a quienes participan en asambleas, congresos, etc.; 4. f. Criada de la reina, a quien servía los vestidos y alhajas que se había de poner y los recogía cuando se los quitaba.

Bajo el entendido que el lenguaje construye realidad y éste históricamente ha sido portador de sesgos sexistas, es importante considerar el origen de la palabra *Azafata*, pues sin duda éste término y su uso es discriminatorio hacia las mujeres. Etimológicamente viene del arabismo “safats”, el cual tiene que ver con que

Las mujeres musulmanas del Al-Ándalus que pertenecían a las clases adineradas poseían esclavas a su servicio que denominaban “Azafatas”, debido a que ellas eran las que custodiaban y ponían a servicio de su señora una especie de bandeja que contenía joyas. A dicha bandeja se le denominaba “Safats”. Las mujeres al servicio de las reinas de España eran denominadas azafatas y camaristas.⁴⁴

43. En Colombia es común que las personas usuarias del servicio de transporte aéreo sigan nombrando a las Auxiliares de Vuelo como Azafatas y Auxiliares en el caso de los hombres. Y de manera discriminatoria suelen referirse a ellas y ellos como “meseras” o “muchachas de servicio” de los aviones. Connotación no sólo sexista y clasista sino también desconocedora de la labor fundamental de la ocupación y profesión de Auxiliares de Vuelo o Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

44. Véase Auxiliar de Vuelo. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/>

Según la misma fuente tenemos que posteriormente a mediados de los años 50, cuando se iniciaba la industria aeronáutica para el transporte de personas, se decidió retomar este arabismo: azafata, que de ‘camarera de la reina’ se retomó en España para referirse a lo que en otros países llaman ‘aeromoza’.

Esta reseña sobre la definición y contextualización histórica de la ocupación vista desde una perspectiva de género y cuidado nos resulta fundamental para dar cuenta entonces de las características generales de quienes se desempeñan como auxiliares de vuelo en el país.

1.1 Ocupación ¿femenina y feminizada?

Con el fin de problematizar la discusión sobre la importancia de localizar el trabajo realizado por auxiliares de vuelo en el marco de la seguridad aérea y la seguridad humana para el cuidado de personas –pasajeros y tripulantes de cabina de mando- propongo el siguiente elemento a considerar en este acápite:

La focalización mayoritaria en las funciones de *recepción y atención de pasajeros, servir alimentos y bebidas durante el viaje; suministrar alimentos, distribuir material de lectura, auriculares, mantas y artículos similares* (Sena, 2012), como funciones más visibles a los ojos de los clientes -y los empleadores-, ha ocasionado que esta ocupación sea asociada casi exclusivamente con tareas de *servicio* que según la división sexual del trabajo,⁴⁵ característica de las sociedades patriarcales, capitalistas e industriales modernas, así que corresponderían a las mujeres y por tanto este oficio se consideraría como *propio de ellas o naturalmen-*

wiki/Auxiliar_de_vuelo. Cursivas son mías. Consultado 11 de julio de 2014.

45. La socióloga Danièle Kergoat, señala que “La división sexual del trabajo se caracteriza, por un lado, por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva, y de las mujeres a la esfera reproductiva; y por el otro, por el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etcétera)”. (Kergoat, 2003:847 Citada por Molinier (2011:47)

te diseñado para ser ocupado por mujeres, según el principio de separación que rige esta división social, y además considerado de menor valor, en relación por ejemplo con la ocupación de Pilotos en la misma industria, según el principio jerárquico.⁴⁶

De ello estaría dando cuenta por ejemplo, la contratación exclusiva de mujeres para el desempeño del cargo de auxiliares de vuelo en algunas empresas explotadoras del servicio de transporte aéreo como fuera el caso de AEROREPUBLICA en Colombia, aerolínea fundada en la década del 90 y que solamente contrataba mujeres para dicho cargo. Una vez esta aerolínea es comprada por COPA AIRLINES Panamá en 2006, se abre la puerta para la contratación de personal masculino en el cargo de auxiliar de vuelo⁴⁷. Aunque no contamos con la cifra de mujeres pilotos en esta aerolínea, las voces de las auxiliares participantes en el estudio dan cuenta de un número muy reducido de mujeres en esta ocupación.

Ahora bien, resulta útil retomar los planteamientos de la socióloga feminista Arlie Hochschild citada por Charles Ragin (1994) quien como señalamos párrafos atrás realizó una investigación académica con la cual *quería comprender la “comercialización del sentimiento humano”*, estudiando varias ocupaciones, pero dedicando especial atención a la de auxiliares de vuelo, esta socióloga plantea que este es uno de los trabajos en la economía que requieren lo que ella denomina como “trabajo emocional”.

46. Esta forma de división social se halla regida por dos principios organizadores: “*el principio de separación* (hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres); el principio jerárquico (un trabajo de hombre “vale” más que uno de mujer)” Advierte la autora, que aunque ambos principios se hallan presentes en todas las sociedades conocidos y son legitimados por la ideología naturalista, ello no significa que la división sexual del trabajo sea un dato inmutable. Por el contrario, sus modalidades concretas varían de manera considerable en el tiempo y en el espacio. (Kergoat, 2003:847 Citada por Molinier 2011:47) Cursivas en el original

47. Es a partir de 1970 cuando se registra el ingreso de hombres a la industria aeronáutica para desempeñarse como auxiliares de vuelo.

[...] es decir, del uso de los sentimientos de los empleados para crear frente al público una apariencia que apoye una imagen particular de la empresa (como la simpatía o una cultura de servicio hacia el cliente). La gestión de las emociones de una persona puede usarse para conseguir fines específicos, sobre todo en el sector de servicios, en trabajos que impliquen interactuar con clientes o compradores. Hochschild estudió muchas ocupaciones profesionales diferentes, pero dedicó especial atención a los auxiliares de vuelo y descubrió que las emociones eran una parte esencial de su trabajo. Por ejemplo, para mantener bajo control a los pasajeros díscolos y a veces enfadados, se requiere del trabajo emocional. (En: Ragin, 1004: 32)

De hecho un testimonio de un auxiliar de vuelo participante en el grupo focal da cuenta de lo hallado por Hochschild en su estudio. Veamos:

Uno por la naturaleza de nuestro trabajo se enseña a ser muy queridos, es que sabemos que el tema es por la queridura, ¿cómo es que yo desbarato una persona jarta? Siendo queridísimo! ¿o cómo me desbarata alguien a mí? Siendo súper querido, ¿es que quién pelea? con qué ganas [...] Entonces, se va volviendo un modo de conducta habitual en nosotros, muy queridos en todas partes, en todos los escenarios. ¿Ustedes no notan que nosotros somos muy queridos? Muy amables y muy solidarios? [BOGGFAVH Avianca, 05/08/2014]

En su libro *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (1983), Hochschild plantea como conclusión que *existe una tendencia a asignar ciertas clases de trabajo emocional a las mujeres, promoviendo así la concentración de éstas en ocupaciones específicas* (Ragin, 1994. Cursivas son mías)

En concordancia con lo anterior tenemos que según la información primaria recabada con auxiliares de vuelo de las diferentes aerolíneas comerciales que operan en Colombia, esta ocupación es desempeñada fundamental por mujeres. Tal y como

señalamos en la presentación, el 64% de auxiliares de vuelo en las aerolíneas AVIANCA, COPA, LAN, AMERICAN AIRLINES, son mujeres, mientras el 36% son hombres, distribuidos por aerolíneas de la siguiente manera. Véase Tabla 19.

Tabla 19: Auxiliares de vuelo por aerolínea según sexo

Aerolínea ¹	Mujeres	Proporción de mujeres (%)	Hombres	Proporción de hombres (%)	Total
Avianca	900	60%	600	40%	1500
Copa	220	83%	44	17%	264
Lan	254	72%	100	28%	354
American Airlines	40	51%	38	49%	78
Total	1.414	64%	782	36%	2.196

1. Incluimos acá solamente la información de las aerolíneas cuyos auxiliares de vuelo tuvieron representación en el grupo focal y están vinculados a ACAV, sin embargo podemos agregar que según datos de una auxiliar de vuelo vinculada a una de las aerolíneas de bajo costo caso concreto de la empresa Viva Colombia, se registra un número de 140 auxiliares de vuelo, distribuidos en 70 mujeres y 70 hombres.

Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por ACAV

Aunque la siguiente afirmación realizada por participantes del grupo focal requeriría de un estudio particular, existe una percepción generalizada entre auxiliares de vuelo según la cual las empresas *prefieren contratar mujeres, pero no cualquier tipo de mujer*. Manifiestan que actualmente buscan cierto tipo de *mujeres de personalidad sumisa, de edades entre 35 y 40 años, con obligaciones familiares (sin hijos/as pequeños, pero sí con familia) sobre las cuáles puedan ejercer dominio y control y con pocas posibilidades de desertar de la ocupación*. Veamos algunos testimonios sobre estas percepciones.

Hubo un estudio de la azafata perfecta [década del 90], que hizo Aero México y para Aero México la azafata perfecta eran mujeres mayores de 35 años, madres de cabeza de familia obviamente separadas, mire el trasfondo que hay de eso, suena a chiste pero mire que el tema de fondo era ese, son mujeres... una mujer con hijos es mucho más

responsable que un [hombre] indiscutiblemente, entonces estas mujeres ya habían estado en el mercado laboral en diferentes sitios y resulta que ya valoraban y se sometían mucho más a las condiciones laborales de las empresas. De chiste no tiene absolutamente nada, tiene un trasfondo bastante desagradable y es ese, someter a la persona por sus necesidades. [BOGGFAVH Avianca, 05/08/2014]

Hoy contratan mujeres cabeza de familia, las prefieren a una soltera que no ha tenido hijos, [porque] una madre cabeza de familia puede ser manipulable y ya tuvo hijos. [...] Una niña que yo mandé recomendada y le hicieron entrevista en Avianca y le pregunta la psicóloga que qué temperamento tenía ella, le dice cómo es ella y la psicóloga le dice: lo que pasa es que aquí necesitamos auxiliares sumisas. Ese término lo utilizó y ella me lo comentó a mí y me dijo: ¿por qué ese término? Porque tiene que hacer todo lo que la empresa le dice...[BOGGFAV Avianca, 05/08/2014]

1.2 El perfil ideal físico, de edad, psicológico y socioeconómico

Ahora bien, esta ocupación definida fundamentalmente por el *servicio al cliente* –pasajeros- no podía ser desempeñada por cualquier tipo de mujeres, sino por aquellas que cumplieran unos estándares determinados por las compañías aéreas en tanto la *azafata* fue y sigue siendo, la empleada más directamente relacionada con el pasajero-cliente, esta es la *cara de la aerolínea*. Ello explica porque en Colombia las características físicas de quienes desempeñan esta ocupación, estaban sujetas a un prototipo de mujer basado en cánones estéticos eurocéntricos y occidentalizados que exigían determinada talla y peso corporal así como un fenotipo para quienes aspiraban a ejercer esta ocupación. Características que distaban mucho de las particularidades de mujeres –y hombres- colombianos, tal y como recuerdan auxiliares de vuelo vinculados a Avianca desde hace más de treinta años.

Yo entré a volar hace 30 años, en esa época Avianca para sus vuelos internacionales única y exclusivamente contrataba mujeres europeas o suramericanas chilenas, argentinas, uruguayas, el prototipo de belleza... rubias europeas [altas, esbeltas], y esas eran las azafatas internacionales, a los locales, los colombianos acceder a una posición internacional les costaba muchísimo trabajo. [BOGGFAVH Avianca, 05/08/2014]

[...] Estatura, por ejemplo Avianca la va a bajar, porque la talla colombiana no alcanzaba hasta 1.70, lo tenían en 1.65, 1.67 y entonces han bajado. El requisito de edad... han subido la edad, ahora están subiendo hasta 35-40 años, porque se han dado cuenta que no encontraban [el prototipo europeo]. Han bajado estatura y han subido edad para ingreso. [BOGGFAV Avianca, 05/08/2014]

Respecto a la estatura, auxiliares de vuelo mujeres que laboran en COPA Airlines –antes AEROREPUBLICA- manifiestan que

En COPA la estatura es 1.63 cm... en lugar de bajar la estatura la subieron (risas)!. Lo que pasa es que cuando nosotros empezamos la estatura no era lo fundamental [...] A mí el vicepresidente me lo dijo: usted no habría entrado y yo le dije: es que cuando yo ingresé lo que me midieron fue la inteligencia (risas) pero digamos que sí le han subido. Hubo un momento en que pusieron 1.67 y tuvieron que volverle a bajar. [BOGGFAV COPA, 05/08/2014]

Respecto a la talla y el peso, aunque ninguna de las convocatorias especifica una talla específica para candidatas al cargo de TCP, excepción hecha de LAN que señala que el peso deberá ser acorde con la estatura, sí hay una preferencia por personas delgadas y/o esbeltas. En el caso de Avianca, por ejemplo, la dotación de uniformes se realiza anualmente y según las directivas de ACAV en caso de aumentar de talla, se deberá explicar porqué el aumento de peso.

En Avianca tenemos un reglamento en donde dice que si yo tengo que pedir un uniforme de una talla mayor a la que tenía, tengo que ir a explicar por qué, yo sé que el manual dice por qué lo pedí: si usted va a pedir una talla mayor a la que tenía el año anterior, debe escribirlo y debe decir por qué ese aumento de peso. [BOGGFAV Avianca, 05/08/2014]

Es importante señalar que el tema de la estatura, la talla y el peso no es exclusivamente un tema de imagen de las empresas para una profesión del sector servicios como es comúnmente vista, sino también un tema de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), en lo que hace referencia a asuntos de salud ocupacional y aeronáutica para el desempeño del cargo. Es decir, si bien para cumplir a cabalidad las funciones designadas para esta ocupación se requiere una estatura y peso promedios que les permita a las y los auxiliares por ejemplo desplazarse cómodamente por las aeronaves; facilidad para ubicar y remover el equipaje de los porta equipajes ubicados en la parte superior de la aeronave, etc; el límite de estatura de 1.80 considera entonces el tamaño de los aviones para evitar que los auxiliares puedan ponerse de pie sin necesidad de quedar encorvados y así evitar problemas de salud física.

Sin embargo, desde una perspectiva de género y cuidado se debe advertir que este asunto del *Perfil* está influenciado por lo que constituye un punto de la denominada *Agenda Oculta de las Mujeres*⁴⁸, como aquellos factores o reglas de juego a que se ven sometidas las mujeres para el desempeño o permanencia en sus empleos, en este caso hacemos referencia a la Imagen Estética y Belleza, que termina sujetando a muchas mujeres⁴⁹ en el ámbito

48. Entendemos por Agenda Oculta el conjunto de creencias y prácticas latentes transmitidas por parte de los actores, la sociedad, la familia, los empleadores que establecen objetivos y formas de ser, hacer y comportarse propias de las mujeres. Nos ocuparemos de este asunto en el punto sobre condiciones laborales y particularmente Discriminación laboral basada en género.

49. También algunos hombres están cada vez más siendo sometidos a

del sector servicios y atención al cliente a un consumismo exagerado en el mercado de la estética corporal, la belleza y la moda. La narrativa sobre su experiencia vivida por parte de una auxiliar de vuelo bogotana, nos ilustra sobre esta situación,

Yo estuve base Cali como tres años y medio viviendo allá y ya de pronto me hacían comentarios porque yo tengo el busto pequeño y una compañerita: usted no parece base Cali, (risas) y podría ser risa pero es verdad la presión de la gente porque la mayoría se ponían busto, cola, todas llegaban allá y tenían el médico en Cali, porque así es la cultura. [BOGGFAV Avianca, 05/08/2014]

Sobre la edad de ingreso que especificaba como requisito el que fueran mujeres entre 20 y 26 años, fue una exigencia no sólo de las aerolíneas colombianas que para el caso de Avianca por ejemplo era mínima de 18 y máxima de 28 años, sino que este requisito operaba como regla universal en el mundo de la industria aeronáutica comercial⁵⁰.

En el estudio de caso de referencia, en términos generales y considerando como muestra significativa el personal de auxiliares de vuelo participantes en el grupo focal llevado a cabo con integrantes de ACAV (directiva e integrantes de la base sindical), tanto mujeres como hombres, reportan que ingresaron a la compañía siendo muy jóvenes. La edad de ingreso reportada por las y los participantes en sus respectivos casos, oscila entre 20 y 24 años. A manera de ilustración véase la tabla siguiente.

estos estándares que terminan fomentando también su consumismo en los mercados de la estética corporal, la belleza y la moda, incluidas las cirugías plásticas para varones y no exclusivamente para las mujeres.

50. Un artículo del Times de Nueva York 1936 describe los requisitos para ser azafatas: “Las chicas que califican para azafatas deben ser pequeñas, peso 100 a 118 libras, altura de 5 pies y 5 pies 4 pulgadas; edad 20 a 26 años [...]” En: Auxiliar de Vuelo, Historia. Consultado el 6 de septiembre de 2014.

Tabla 20: Edad de ingreso y edad actual de auxiliares de vuelo participantes en grupo focal, según sexo

Sexo Edad por aerolínea	Avianca		Copa		Lan		American Airlines	
	Edad ingreso	Edad actual	Edad ingreso	Edad actual	Edad ingreso	Edad actual	Edad ingreso	Edad actual
Mujer 1	24	48						
Mujer 2	24	44						
Mujer 3	18	51						
Mujer 4	23	33						
Mujer 5			19	40				
Mujer 6			19	54				
Mujer 7			20	40				
Mujer 8					21	24		
Mujer 9					21	26		
Hombre 1	25	37						
Hombre 2	20	53						
Hombre 3	20	55						
Hombre 4					23	30		
Hombre 5							24	42

Fuente: Elaboración propia con base en datos suministrados por ACAV

En la actualidad y según la misma fuente el promedio de edad muestra que mientras en Avianca, y LAN son jóvenes entre 25 y 28 años, en COPA son mujeres adultas entre 37 y 40 años. En American Airlines, por políticas laborales, hace 18 años no se realiza contratación de personal para el cargo de auxiliares de vuelo, por lo cual el promedio de edad de sus TCP está entre 38 y 57 años, es decir que son mujeres y hombres adultos, algunos próximos a jubilarse.

Con relación al **perfil psicológico** de manera explícita y en otros aspectos tácitamente, las empresas requieren de personas con un aspecto físico que inspire confianza, seguridad, optimismo; personas dinámicas y activas –lo que explica en parte la preferencia por personas jóvenes-, voluntad de servicio, empatía y buen trato⁵¹ –que sustentaría la asociación con un trabajo *femeni-*

51. En su guía de aprendizaje de vuelo de AVIANCATACA 2011, la compañía incluye expresamente en el perfil de auxiliar PRESENTACIÓN PERSONAL: La imagen de La Empresa depende en gran

no-; facilidad de expresión verbal y corporal; resistencia a estrés y situaciones límites, resistencia a la frustración, colaboración y trabajo en equipo, y aceptación de una vida familiar y social dependiente del trabajo.

En cuanto a las **características socioeconómicas** de las auxiliares de vuelo, en primera instancia es importante señalar que la ocupación de auxiliares de vuelo, ya no es una profesión exclusiva para mujeres jóvenes, en tanto cómo hemos visto, ha ido aumentando la contratación por una parte de hombres, y por otra tanto de mujeres como hombres adultos. En este sentido, vale la pena destacar que actualmente Avianca oferta el empleo para personas jóvenes pero también para aquellas que se encuentran en el rango de edad entre 35 y 40 años, sin embargo como advierte ACAV, este es una ocupación que sigue siendo apetecida por jóvenes (mujeres y hombres) mayoritariamente solteros.

De acuerdo a la información cualitativa suministrada por quienes participaron en el grupo focal, podemos decir en cuanto al estado civil, las personas a cargo, el nivel educativo y el estrato socioeconómico lo siguiente:

Sobre el **estado civil y personas a cargo**, algunas de las auxiliares de vuelo de Avianca participantes del grupo focal y que tienen entre 20 años y 35 años de servicio, son mujeres que en sus propias palabras “optaron por permanecer solas y sin hijos” por el ejercicio de su profesión; otra como el caso de la presidenta de la Asociación, contrajo matrimonio pero no tuvo hijos propios. En COPA, tal y como lo manifestaron las participantes, son en su mayoría madres cabeza de familia con hijos e hijas a cargo.

Las auxiliares de vuelo jóvenes nuevas⁵² en el escalafón de

parte de la forma como la proyectan sus empleados en la atención al cliente, los Auxiliares de Vuelo son la imagen de la Compañía ante el mundo. CALIDEZ: Un excelente servicio es el valor agregado que La Empresa le ofrece a sus usuarios, y para prestarlo requiere que los Auxiliares de Vuelo tengan una actitud amable cimentada en un trato respetuoso y cortés.

52. Recordemos que Avianca cuenta con 1500 auxiliares de vuelo de los cuáles 1.200 aproximadamente son nuevos, es decir de reciente vinculación. Sus tiempos de servicio no superan entre los 5 y 7 años

antigüedad -mayoritariamente no afiliadas a la Asociación-, son solteras. Situación que se presenta también en los varones. Ambos manifiestan su dificultad para establecer una familia por las condiciones mismas de su trabajo que les exige disponibilidad para vivir en cualquier parte del país en el momento en que la compañía lo requiere y porque sus tiempos de trabajo no son los de un trabajador o trabajadora común en Colombia, por lo cual ven afectado el círculo de relaciones socio afectivas y familiares.

En cuanto al **nivel educativo**, encontramos que son mínimo tecnólogos/os o estudiantes universitarios, en tanto todas las aerolíneas exigen para el desempeño del cargo, un nivel de educación tecnológica o estar cursando estudios de educación superior en carreras de las humanidades y administrativas (7mo semestre en adelante). Anteriormente, se contrataban preferencialmente profesionales de carreras relacionadas con la Hotelería y el Turismo; la administración y servicio al cliente, y en la medida en que se ha profesionalizado la ocupación se encuentra la oferta profesional de Estudios Superiores específicos denominada Tecnología en Gestión de Servicios para Aerolíneas.

Yo estudié administración turística, yo estaba metida en la rama del turismo, estaba trabajando en agencias de viajes pero cuando hubo la oportunidad de entrar a Avianca, entré a Avianca. Avianca empezó a contratar muchísima gente, porque empezó a cambiar aviones, eso fue en el año 94, estaba cambiando toda la flota de aviones, necesitaba gente, entonces terminé enrolándome como auxiliar de vuelo, que no era lo que yo tenía pensado, no era mi meta, yo había estudiado era como para agencias de viaje y eso pero al ver la oportunidad entré y arranqué a trabajar ahí. [BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

A nivel de **estrato socioeconómico**, auxiliares de vuelo participantes del grupo focal, se ubican en el estrato socioeconómico medio. Uno de los participantes llama la atención sobre la

en la compañía. Siendo hoy la edad promedio de las mujeres de 28 años y de los hombres de 32. Información suministrada por ACAV.

tendencia reciente que él percibe en la contratación de personas pertenecientes a estratos medio-bajo y bajos, cuyas familias han hecho grandes esfuerzos para garantizar la educación superior de sus hijos e hijas. Asunto que podría ser parte de un estudio de más largo alcance.⁵³ Veamos el testimonio,

Y les hago caer en cuenta de una cosa y me van a dar un poquito la razón, es lo que está pasando en todas partes. Sin hacer alarde de una estratificación, yo vivo en estrato 1, pero en serio, ustedes no han notado que cada vez van bajando más el perfil socio económico de los tripulantes, incluidos pilotos? No han notado eso? Que cada vez son personas educadas porque indiscutiblemente son niñas y muchachos que sus familias se han endeudado para acceder una carrera, pero adicionalmente a eso son personas que debido a su estrato socio económico, no es un tema de clasismo y de verdad se los digo, yo he sido estrato 1 y 2 toda la vida, es en serio, no es que quiera dárme las de, pero sí noto que el perfil socio económico lo han bajado mucho y la idea es manipular. [BOGGFAVH Avianca, 05/08/2014]

2. CONDICIONES LABORALES LIBERTAD SINDICAL

En este segundo apartado se presentan los hallazgos relacionados con *oportunidades y condiciones del empleo; seguridad social y salud en el trabajo; trato, libertades individuales y discriminación en el ámbito laboral; libertades sindicales y diálogo social*, lo cual dará cuenta de la existencia o no de condiciones de un Trabajo Decente para las mujeres –y hombres- auxiliares de vuelo en Colombia.

53. La investigación realizada por Arlie Hochschild con auxiliares de vuelo de Delta Airlines en Estados Unidos, muestra que esta no es una ocupación de élite.

2.1 Oportunidades y condiciones del empleo

Para describir y analizar lo referente a este acápite resulta útil revisar los requisitos exigidos actualmente por las diferentes empresas explotadoras del servicio de transporte aéreo en sus convocatorias vigentes⁵⁴, de donde se desprenden varios asuntos que van a determinar las oportunidades y condiciones de este empleo en el medio aeronáutico. Estos son, 1. *La profesionalización de la ocupación*, conllevando a la creación de carreras técnicas y/o tecnológicas que forman en conocimientos específicos para ejercer como Auxiliares de Vuelo o Sobrecargo; o en su defecto, cursar estudios superiores relacionados con funciones afines a la ocupación; 2. *Dominio del idioma inglés* en niveles que varían entre 60 y 90%, de cara a un mercado cada vez más dinámico

-
54. Avianca la empresa con mayor presencia en el país y con el mayor número de auxiliares de vuelo, exige como requisitos para el cargo los siguientes: Tener curso de auxiliar de vuelo, título técnico o tecnológico y/o siete (7) semestres aprobados en carreras profesionales relacionadas con las humanidades, turismo y servicio al cliente. Nivel de inglés 60%, experiencia mínima de un año en servicio al cliente (reciente), estatura mínima mujeres 1,59 y hombres mínima 1,68 y máxima para hombres y mujeres 1,80 y tener disponibilidad para radicarse en cualquier ciudad de Colombia. Al respecto véase: www.avianca.com Por su parte, COPA 2014 señala como requisitos los siguientes: Certificación de estudios a nivel tecnológico y/o profesional en carreras afines al medio aeronáutico y/o administrativas, o en su defecto cumplir con estudios certificados como Tripulante de Cabina de Pasajeros en un centro de instrucción acreditado por la Aeronáutica Civil Colombiana o poseer licencia de Vuelo. Dominio de Inglés - B1 Marco común Europeo. Adiciona a la hoja de vida: Requisitos absolutamente indispensables en la primera parte del proceso: Hoja de vida con foto; fotocopia cédula; fotocopia Libreta Militar para los hombres; Fotocopias certificado Médico de Aviación si lo posee; Disponibilidad para vivir en otras ciudades y Excelente presentación personal”. (www.COPA.com) y finalmente para LAN, son: experiencia en servicio; disponibilidad para trabajar por turnos rotativos todos los días del año; deseable carreras relacionadas con turismo y/o relaciones públicas y deseable conocimiento de Inglés. (www.lan.com.co)

y abierto a la internacionalización y globalización del sector; 3. *Flexibilidad para base de trabajo/residencia* -vivir en distintas ciudades del país e incluso fuera de éste; 4. *Flexibilidad en turnos y horarios de trabajo*.

Respecto de estas exigencias tenemos que,

- Primero, la importancia indudable de la **formación técnica** para el desempeño de **una ocupación fundamental para la seguridad aérea** y con ella, de la seguridad e integridad física de personas (pasajeros y tripulantes de cabina de mando), un estado de salud físico y psicológico óptimo y un comportamiento dentro de los parámetros de legalidad. En este sentido, el empleo y su permanencia en él, exige la obtención de una *Licencia de Vuelo, una licencia o certificado médico y un certificado de estupefacientes*, tal y como lo expone la presidenta de ACAV,

Por Reglamento Aeronáutico de Colombia (RAC) los auxiliares de vuelo tenemos una licencia que la sacamos inicialmente con unos exámenes – o escuela de entrenamiento- que los hace la empresa, por la facultad otorgada por la Aeronáutica Civil. La empresa entrega un certificado a la Aeronáutica la cual exige 70 puntos [...] Esos son exámenes técnicos, porque nosotros tenemos que tener conocimiento de los aviones; cada empresa tiene diferentes aviones [...]. Aparte hay otra cosa que son los procedimientos que se refiere a la manera en que nosotros tenemos que actuar en caso de una emergencia. Esos procedimientos cada empresa los adapta en su manual; hoy en día están muy parecidos a raíz de que las empresas a nivel de Latinoamérica ya están generando una sola reglamentación, y por eso las empresas han igualado mucho las escuelas. Ese entrenamiento dura tres meses, y debemos pasar los exámenes. Adicionalmente debemos tener un certificado médico y un certificado de estupefacientes. Esas tres cosas nosotros tenemos que cumplirlas. [BOGGF Presidenta ACAV, 05/08/2014]

Aunque la Aeronáutica Civil exige un puntaje de 70 puntos para el otorgamiento o renovación de la Licencia de Vuelo según

el caso, la mayoría de las empresas están exigiendo puntajes entre 80 y 90 puntos. Al respecto, auxiliares manifiestan esto como altamente positivo en tanto a mayor exigencia en conocimiento técnicos y procedimientos, mayor garantía para la seguridad aérea.

La licencia de vuelo se renueva anualmente, mientras el examen médico es trianual y éste varía dependiendo de la edad, es decir son sometidos a diversos chequeos médicos especializados a saber, corazón, psiquiatría, entre otros, los cuáles son certificados por médicos aeronáuticos. Por su parte, la Dirección Nacional de Estupefacientes, entrega directamente la información del certificado correspondiente de auxiliares de vuelo a la Aeronáutica Civil.

En el caso de American Airlines –empresa extranjera- el personal no se rige por la Aeronáutica Civil, sino por el Departamento de Aviación Federal (DFA), ni tampoco se les practican los mismos exámenes médicos exigidos por la AEROCIVIL, sin embargo tienen contrato colombiano y su base en Colombia.

La permanencia en el cargo va a depender de la aprobación de estos tres requisitos, sin embargo, tal y como deja claro la presidenta del sindicato, perder la licencia de vuelo no implica necesariamente perder el empleo, toda vez que si es por enfermedad la Ley no permite el despido; y en caso de no aprobación de la Escuela Técnica, se hace un recurrente para el cual cada empresa tiene una política diferente.

Avianca -por ejemplo- nosotros podemos hacer la escuela, si perdemos el examen de un avión podemos repetirlo, podemos habilitarlo, pero si nosotros perdemos operaciones que es cualquiera de lo que nosotros tenemos, de procedimiento, ahí si tenemos que repetir la escuela. En Avianca máximo podemos repetir la escuela una vez y quedamos a órdenes de personal o sea quiere decir que es una justa causa. [BOGGF Presidenta ACAV, 05/08/2014]

- Segundo, **bilangüismo sin oportunidades reales de capacitación**. Todas las aerolíneas exigen *preferiblemente* dominio del inglés o un nivel determinado del mismo. En el caso de

Avianca la exigencia por Manual es 85 puntos para auxiliares y 90 puntos para jefes de cabina como nota mínima que pueden sacar.

En sus inicios COPA (antigua AEROREPUBLICA) no era tan exigente con el inglés, aproximadamente cuatro años después de su fundación, lanza un incentivo que constituía un incremento salarial de \$300.000 en el año 1997 para todas aquellas auxiliares que aprobaran un nivel de inglés con un puntaje entre 80 y 90 puntos.

Por su parte en LAN, el personal que venía de Aires por contrato laboral tenía como nota mínima 80, y para quienes iniciaron a partir de la ruta 2 la exigencia es de 90 puntos. No obstante, esta calificación se ha extendido al personal antiguo, y por tanto actualmente se les exige aprobar con 90 puntos, de lo contrario deben repetir el examen y sólo tienen una oportunidad más. Pero al tener la exigencia por contrato de un mínimo de 80 puntos y aprobar el examen con 83, LAN no los puede despedir, según explica una auxiliar de vuelo en tanto aprobaron el examen con la exigencia estipulada contractualmente, sin embargo como continua explicando esta auxiliar

Sólo hasta que saquemos menos de eso. A los que sacan menos de 90 tienen una sola vez la oportunidad para repetir el curso.. Hace una RECA [recurrente] y tenemos la restricción de eso, es decir que si yo perdí este año, habilité y pasé y todo pero el próximo año vuelvo y la pierdo ahí sí... [podría ser despedida por justa causa]

La *preferencia de dominio del inglés* en todas las empresas no encuentra una política de capacitación a tono con las exigencias del mercado. Las oportunidades para el aprendizaje de una segunda lengua son prácticamente inexistentes. Si bien es de resaltar que producto de negociación colectiva, las auxiliares de COPA –en su momento AEROREPUBLICA- se logró que la empresa capacitara periódicamente en inglés, cuando la empresa es comprada por COPA AIRLINES Panamá el modelo de negociación cambia y así mismo su operación. En consecuencia,

[las auxiliares] empezamos a volar todo el tiempo y no pudimos volver a las clases. Ahí todo mundo desertó, ya quitaron ese método. Ahorita la exigencia de inglés sigue, no es explícita diciendo la empresa: usted tiene que ya como empleado tener el 70% pero si hay cierta presión psicológica que si usted no sube su nivel, nuestro modelo de negociación se va a ver afectado, la atención al pasajero. Y nosotros tenemos eso escrito en la convención pero no ha sido posible que la empresa lo cumpla de una manera efectiva, que busque un curso, una alternativa en la que nosotros efectivamente podamos estudiar aun estando por fuera de Colombia. [BOGGFAV COPA, 05/08/2014]⁵⁵

En el caso de LAN aunque la empresa oferta unos cursos de capacitación en inglés, el personal no cuenta con tiempo autorizado por la misma dentro de su jornada laboral para la capacitación, por lo tanto deben invertir su tiempo libre para ello y cómo veremos más adelante, sus jornadas de trabajo y descanso por la naturaleza de su oficio y las características del sector del transporte aéreo no se asimila a la jornada laboral común en Colombia.

Veamos ahora el tipo de **vinculación laboral** según empresas explotadoras del servicio en Colombia.

Dada la labor misional que cumplen auxiliares de vuelo, éstas son contratadas de manera directa por las empresas. Es decir, no se presenta la tercerización para la ocupación de auxiliares de vuelo, a diferencia de personal en tierra donde esta forma de externalización es cada vez más utilizada. Sin embargo, la estabilidad laboral no se comporta de la misma manera en todas las aerolíneas. Así, tenemos que en *Avianca* tienen contrato a térmi-

55. En 2014 COPA mediante una alianza con FONTOUR consiguió una beca que asignó a las 60 auxiliares más antiguas según el escalafón, para un curso de inglés modalidad virtual, sin embargo, pese a ello, se deben cumplir determinadas fechas y horarios que son incompatibles con las jornadas laborales de las auxiliares de vuelo, de manera que solamente de sesenta (60) que iniciaron dos (2) auxiliares pudieron culminar el curso con muchas dificultades.

no indefinido y la estabilidad laboral fue lograda por Convención Colectiva; en *COPA Airlines*, el contrato a término indefinido solamente cubre a las 30 auxiliares de vuelo más antiguas, las/ los 234 auxiliares de vuelo restantes con que cuenta la compañía actualmente tienen contrato renovable a un año, lo cual afecta la seguridad en el empleo de más del 89% del personal de auxiliares, que mayoritariamente son mujeres, pues recordemos que esta compañía solo cuenta con 40 hombres auxiliares de un total de 264 personas que ocupan este cargo.

[...] Entonces son personas que cada año la empresa les podría decir su contrato no fue renovado. Cuando quieren imponer el régimen del terror y asustar a la gente, están muy alborotaditos empiezan a no renovar contratos. [BOGGFAV COPA, 05/08/2014.]

Por su parte en LAN, aerolínea de capital chileno que compró la aerolínea colombiana AIRES hace unos años, no tienen contratación a término indefinido, sino contratos a un año. Y la peor situación de inestabilidad laboral, es vivida por quienes son contratados por la aerolínea de bajo costo, VIVACOLOMBIA presidida por Juan Guillermo Posada –antiguo directivo de Avianca-. En VIVACOLOMBIA son vinculados mediante contratos de cuatro (4) meses, y solamente reciben personas que ya tengan licencia de vuelo para aviones 320, es decir con experiencia en la ocupación. Además no pueden sindicalizarse.

- Tercero, **flexibilidad para cambio de base de residencia**. Quienes aspiren a ocuparse como auxiliares de vuelo, deben tener disponibilidad para vivir en cualquier parte del país donde se requiera. Al respecto es importante anotar que la oferta de BASES es muy reducida. En el caso de Avianca por ejemplo, recientemente abrió BASE Bucaramanga y Pereira, es decir que las personas de estas ciudades que aspiraban a este tipo de empleo, debían obligatoriamente trasladarse a las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali o Barranquilla, donde tradicionalmente han operado las bases de trabajo del personal de la compañía. Por su parte, en LAN la contratación solamente se hace en Bogotá; esta compañía hace una convocatoria a nivel nacional pero todos

los procesos se realizan en Bogotá y la ciudad Base es ésta. Esta disponibilidad de cambio de residencia, tiene unas consecuencias negativas sobre la vida familiar y afectiva de auxiliares de vuelo como veremos más adelante. Por ahora veamos el testimonio de un joven auxiliar sobre su experiencia de *residencia en ciudades diferentes de su lugar de origen*

Es algo que no discrimina en género el tema de la vivienda propia y estabilidad [...] Por ejemplo yo [soy de Medellín] llevo cinco años en Bogotá, antes estuve año y medio en Barranquilla, entonces yo qué me pongo a pensar en comprar una casa en Barranquilla si sé que me iban a trasladar para cualquier lado y hoy estoy en Bogotá pero mañana pueden abrir otra base, pueda que sea mi interés encontrar otra ciudad, pero eso hace que tampoco me meta en una responsabilidad económica importante que me va a dar estabilidad. [BOGGFAVH LAN, 05/08/2014]

En términos contractuales para el personal de auxiliares de vuelo, se incluye una cláusula según la cual manifiesta estar dispuestas/os a trasladarse a donde la empresa les necesita, condición para empleados.

Con relación a la **remuneración y salarios** de auxiliares de vuelo, tenemos que la política salarial varía según la compañía aérea.

- **Avianca:** el salario está constituido por salario básico (por horas de vuelo); gastos de representación; y horas extras.

Así esta compañía tiene un salario básico o mínimo garantizado que antiguamente era sobre 70 horas de vuelo, y actualmente está sobre 55 horas. Dicho salario depende del escalafón de antigüedad. Quienes han ingresado recientemente a la empresa, es decir “las/los nuevos” tienen un salario básico de \$650.000 es decir un poco más de un (1) SMLMV. Este salario es igual al de auxiliares de vuelo nacionales. Seguidamente existe otro grupo que tiene un básico de \$700.000 (nivel intermedio en el escalafón de antigüedad), y seguidamente quienes tienen \$800.000 y los más antiguos –auxiliares que llevan en promedio 30 años volando- cuyo básico es de \$900.000

Adicional al salario básico está la hora de vuelo que es igual para todo el personal de auxiliares independientemente de la antigüedad, cuyo valor es de \$9.070 (nueve mil setenta pesos). El promedio de un auxiliar de vuelo nacional es de \$2.000.000.

Mientras un auxiliar de vuelo con 35 años de experiencia en Avianca se gana entre \$2.500.000, y \$2.600.000 mensuales... *Cuando bien me va llego a los \$2.800.000 si dios quiere con viáticos y todo.* Veamos los detalles,

[...] Mi sueldo básico son \$916.000 por horas de vuelo garantizadas; me gano \$495.000, por horas extras - a nosotros nos pagan un promedio de \$23.000 por hora extra, pero realmente en promedio está muy por debajo de eso, es como \$14.700; me gano \$368.000 de gastos de representación de los cuales únicamente el 10% tienen incidencia prestacional, me dan una prima mensual de salud que no es constitutiva de salario, no tiene incidencia prestacional que un poquito menos de \$50.000 por mi hijo y por mí, póngale \$100.000 mensuales, un poco menos de \$100.000 por eso. Ese es mi sueldo, pero el garantizado son: mi sueldo básico \$916.000, \$495.000 y más el 10% de los gastos de representación, ese es el mínimo garantizado que tengo yo. [BOGEIAVH miembro Junta Directiva de ACAV, 06/08/2014]

Con relación al transporte, Avianca proporciona el servicio de transporte a sus auxiliares; no entrega el dinero.

- **COPA:** en esta compañía a diferencia de Avianca, no se les paga hora de vuelo, sino que reciben un salario básico mensual en bloque. Antiguamente en AEROREPÚBLICA las auxiliares habían hecho un acuerdo de pago en bloque en se incluía festivos y nocturnos. Actualmente gana entre \$2.600.000 y \$2.900.000. Adicionalmente, les pagan en dinero el transporte pero este no es prestacional.

- **LAN:** según información de la presidenta de ACAV las condiciones salariales de LAN son muy similares a AVIANCA.

A ellos les pagan por el día de trabajo, o sea, aparte del salario, el hecho de ir a trabajar, les dan \$36.000 por día de trabajo. A

ellos les pagan también la hora de vuelo pero lo que pasa es que se la pagan toda garantizada, o sea, ellos tienen 70 horas garantizadas, les pagan 70 como diurnas y les pagan 70 como nocturnas, el valor de la hora de ellos de vuelo es más bajita que en Avianca, pero a ellos les pagan el día de trabajo, o sea, ellos tienen 36 mil y pico de pesos por ir a trabajar. Realmente eso es lo que los compensa. [BOGEI Presidenta ACAV, 05/08/2014]

- **American Airlines:** esta compañía es considerada como un lunar dentro del sector, porque ellos no se rigen por los mismos requisitos que se rigen las otras compañías que operan en el país. No tienen la restricción de la Licencia de Vuelo que es de 90 horas en Colombia, por lo tanto el personal puede volar muchas más horas y adicionalmente tienen reconocimiento de horas extras, horas de vuelo y otros beneficios pactados por Convención Colectiva y según ésta, señala que es de acuerdo a la antigüedad, en consecuencia la diferencia salarial es enorme entre antiguos y nuevos, si tenemos en cuenta como señalamos párrafos atrás que AA no contrata auxiliares de vuelo hace 18 años.

Entonces ellos llegan a ganarse un sueldo mucho más alto, el peor, o sea, digamos por ejemplo uno de los más nuevos [nombre del auxiliar] que es el que está peor en American, es el que menos gana, y él en el mes se gana entre \$7.000.000 , y \$8.000.000. [BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

2.2 Seguridad social y salud en el trabajo

Derivado de la contratación laboral a término indefinido o término fijo, el personal de auxiliares de vuelo de las distintas aerolíneas Avianca, COPA, LAN y American, se encuentran afiliados según la exigencia de ley en materia de salud, pensiones y riesgos profesionales y laborales.

Dado el entorno de trabajo de auxiliares de vuelo, las condiciones de los aviones y específicamente de una cabina de pasajeros comercial forman parte de un hábitat específico y peculiar

que puede contribuir a que ciertos trastornos de salud se presenten con más frecuencia en el colectivo de auxiliares de vuelo. (Pérez, *et al* 1999)

Siguiendo a estos autores, los cambios de presión, el ambiente ligeramente hipóxico, la baja humedad, el espacio estrecho, el movimiento continuo, el desplazamiento de cargas, el horario irregular, los cambios de husos horarios, la fatiga, son asiduos acompañantes de los tripulantes de cabina de pasajeros.

Veamos dos testimonios relacionados de TCP

El estar expuestos a un ambiente artificial, con aire en bajas cantidades de oxígeno porque ahora el oxígeno se reemplaza menos en los aviones para poder tener más combustible, más eficiencia de combustible, entonces eso también nos está ocasionando problemas: migrañas, el llegar y empezar a olvidar los detalles, la memoria a corto plazo... cosas de ese estilo, arritmias, cosas así que van derivando por la falta de oxígeno. [BOGGFAVH AA, 05/08/2014]

Yo viví toda la parte de ser auxiliar de vuelo, empecé a tener problemas de sueño porque cuando nosotros pasamos a ser internacionales realmente el choque es muy duro, porque nosotros cuando volamos nacional llegamos más en la casa en Avianca, pero los auxiliares de vuelo internacional no, el auxiliar de vuelo, todos los vuelos son nocturnos, todos los vuelos son quedándose por fuera, entonces eso empieza también a afectar el sueño y yo ya estaba empezando a tener problemas de sueño. [BOGEI Presidenta ACAV, 05/08/2014]

Además de lo anterior, están expuestos permanentemente a radiación⁵⁶, no solo en altura sino también en tierra (paso por má-

56. La radiación cósmica está compuesta por diferentes partículas nocivas cargadas de energía que provienen del espacio exterior y del sol. En tierra también hay exposición a este tipo de radiación, pero a mayor altura (17-20km), mayor exposición y riesgo. La OMS (Organización Mundial de la Salud) dice que se considera normal la

quinas de Rayos X en aeropuertos); exposición al ruido; riesgo biológico –exposición a saliva, sangre- en tanto el avión puede ser abordado por pasajeros portadores de enfermedades transmisibles, por lo que existen probabilidades que TCP se contagien.

Las enfermedades profesionales más comunes entre quienes se desempeñan en esta profesión⁵⁷ son otitis, aeroembolismo, ruptura de tímpanos, trastornos auditivos, sordera y dermatitis; várices, hernias discales, entre otros como señalan sus propios testimonios. El primero de ellos de una auxiliar de 54 años con más de 30 años de servicio en Avianca,

Yo tengo una escoliosis lumbar, inició muy levemente, en este momento tengo 26 grados desviación; tengo problemas también en mi cadera y hombro. Se me está armando una serie de problemas musculares que empiezan en el lumbar y ya vienen a nivel de los hombros, brazos, [...] estoy a punta de terapias. Y para Avianca solamente como ARL está el antecedente de esguinces cervicales, pero Sura dijo que no, que eso no había sido nada respecto del

radiación entre 2 y 3 msv. Sin embargo, se ha comprobado que las tripulaciones de vuelo llegan a estar expuestas a una radiación de hasta 5 msv. Una continua radiación a este nivel, aumenta el riesgo de producir cáncer. De hecho, existen algunos estudios que aseguran un aumento de cáncer de mama y de piel entre azafatas de vuelo, aunque no son concluyentes en cuanto a la radiación cósmica como factor determinante. Para mayor información véase la nota de prensa: La parte mala de ser azafata. Disponible en: <http://www.diarioazafata.com/2012/03/15/la-parte-mala-de-ser-azafata-de-vuelo-barotraumas-varices-radiaciones-cosmicas-y-otras-lindezas/> Consultado: 8 de julio de 2014. Resaltado en el original.

57. Una investigación realizada en España con auxiliares de vuelo de la compañía IBERIA durante el año 1994, señala las diferencias en las causas de las enfermedades profesionales según el sexo de auxiliares, así respecto a las causas se encontró que entre las azafatas, alteraciones de aparato locomotor, respiratorio, ginecología, psicología, y de otorrino son las más frecuentes. Mientras que en los auxiliares, el aparato locomotor, digestivo, respiratorio y otorrino. (Pérez et al, 1999)

accidente y fui donde el especialista de columna me dijo: pues señora, si usted quiere yo la opero, - a ver doctor, no es que yo lo quiera, es que sí lo necesito realmente? – sí, es que usted tiene que entender que de un tiempo para acá, después de los 50 todos tenemos hernias discales... [no lo reconocen como accidente de trabajo] [BOGGFAV Avianca, 05/08/2014]

Además otro testimonio expone otras enfermedades derivadas del desempeño del oficio a saber,

Problemas de fertilidad los que tú quieras, tanto para hombres como para mujeres, pérdidas en mujeres embarazadas; problemas ortopédicos todos! De columna, brazos, codos, muñecas, rodillas, caderas, en fin!⁵⁸. También musculares, fibromialgia por ejemplo. [BOGGFAVH AA, 05/08/2014]

En cuanto a las incapacidades entre auxiliares según sexo, este mismo estudio demostró que para las mujeres, son mucho más frecuentes las incapacidades ginecológicas y neuropsiquiátricas, mientras que las digestivas se presentan más en los hombres. En el caso de mujeres embarazadas, según testimonio de un auxiliar de vuelo con 35 años de servicio en Avianca, señala que

Relacionado con la maternidad, esa exposición a radiación y ese estado de trabajo en que suba y baje maletas y todo lo demás propias de las condiciones del auxiliar de vuelo, hace que haya muchas pérdidas de bebés, porque tienen que volar, o las obligan o por condición no se bajan a tiempo, entonces es causa de pérdida de bebés, no sé cómo se diga técnicamente pero es la causa de eso, en muchas, muchas.

58. Debido a que los aviones vuelan con una inclinación de 15 grados, las y los TCP caminan en un falso plano y esto es la causante de graves problemas de columna vertebral, como escoliosis y hernias discales.

De otra parte, con relación a la salud mental y emocional, el auxiliar de vuelo participante del grupo focal continua planteando que,

Tenemos, problemas psicológicos, depresión, manías, neurosis, esa tendencia a irse de pronto a reemplazar esa carencia con alcohol, tabaco y demás, problemas psiquiátricos, en la empresa [AA] hay varios, que ya se han escalado y ya esas personas se vuelven inseguras incluso para volar con ellas.

Existen enfermedades que incapacitan temporalmente (enfermedades comunes y accidentes de trabajo) y otras definitivamente (pérdida de licencia) al tripulante. Estas últimas son las del aparato locomotor (degenerativas como artrosis, del disco intervertebral como hernias discales); enfermedades psiquiátricas (especialmente ansiedad y miedo a volar⁵⁹); y cardiorrespiratorias (coronarias y bronquitis crónica).

Ante este panorama de salud por el ambiente de trabajo, auxiliares de vuelo entrevistadas/os coinciden en que el tratamiento dado por las Empresas Promotoras de Salud (EPS) y sus correspondientes Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS), ni las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) están preparadas para atender las demandas de salud/enfermedad del colectivo de auxiliares de vuelo en Colombia, en tanto ninguna ARL cuenta con médicos especializados en salud aeronáutica o medicina de aviación.

La ARL no tiene ni idea del trabajo de nosotros por la misma cuestión de que no tienen médico de aviación, entonces a uno le toca estarles explicando. Afortunadamente a mí me calificaron con una enfermedad laboral. Yo tengo tres lesiones. Me calificaron una laboral y las otras dos comunes, aunque esas también son por el trabajo en la empresa, pero bueno. Por un lado me atiende la EPS y por el

59. Para el caso de IBERIA fue la primera causa en mujeres y tercera para los hombres.

otro lado me ve la ARL. entonces a mí me atienden tres terapias diferentes. Es bien complicado y sobre todo por el desconocimiento de los médicos porque uno va por una otitis y ... o sea, por cualquier cosa, es que me dolió el oído descendiendo... y ellos no entienden que requerimos un tratamiento especial. [BOGGFAV COPA, 05/08/2014]

Para ejemplificar esta situación, tenemos el caso emblemático de una auxiliar de vuelo de COPA quien fue despedida aun estando enferma después de un accidente de trabajo en el año 2010. En tanto se entabló una demanda por despido sin justa causa fue reintegrada siete meses después. Su caso constituye una clara violación de sus derechos laborales y en materia de salud en el trabajo y una prueba del tratamiento equívoco que da tanto la empresa como las ARL a la salud ocupacional de las y los TCP.

En una práctica de evacuación mediante deslizador esta auxiliar fue obligada a saltar cuatro veces seguidas, y en el cuarto salto sufrió un accidente por una caída inadecuada, lo que claramente era un accidente de trabajo, sin embargo tal y como ella misma lo narra,

Salté antes y caí antes, obvio caí en el borde del avión y me pegué con el borde, me pegué con la barra y luego caí abajo, entonces qué pasó? Ahí paró la práctica de evacuación, me sacaron en camilla, en ambulancia y la incapacidad inicial fue de un mes y 20 días y entonces encima de todo me echaron... porque sí, porque la culpa fue mía. [BOGGFAV COPA, 05/08/2014]

Finalmente en el tema de pensiones y jubilación estas trabajadoras y trabajadores, pese a desempeñarse en un ocupación de alto riesgo, no tienen un régimen especial. Como recuerdan empleadas de Avianca, esta compañía tuvo un régimen especial en el pasado pero todo esto se perdió como veremos en el tema de obstáculos para la realización de derechos laborales.

2.3 Trato, libertades individuales y discriminación en el ámbito laboral

Retomando a Nathalia García Guzmán (2013), investigadora de la ENS,

Este indicador de trabajo decente mide las discriminaciones y agresiones individuales a las que se ven sometidos los trabajadores en sus lugares de trabajo. Las libertades individuales tienen que ver también con las agresiones verbales, injurias y comentarios hostiles presentes en el clima laboral; con los horarios excesivos, la negación de permisos y licencias, las amenazas de despidos, el llamado permanente a descargos, el abuso de la escala de sanciones, etc. (pág.23)

Por tanto incluimos aquí los hallazgos relacionados con libertades individuales, conciliación de la vida laboral y familiar, discriminación interseccional y segregación horizontal y vertical de las mujeres.

Sobre **trato y libertades individuales en el trabajo**, auxiliares de vuelo manifiestan que entre pares, ellas y ellos trabajan en equipo colaborándose entre sí; entre mujeres auxiliares internacionales en las pernoctas “andan en grupo” como una manera de protección para prevenir casos de acoso sexual por parte de sus compañeros, especialmente pilotos; jóvenes –tanto mujeres como hombres- se muestran sensibles a las situaciones de dolencias o enfermedades de sus compañeras o compañeros mayores que no han sido incapacitadas/os por enfermedad profesional y por tanto les colaboran en el desempeño de algunas funciones en el puesto de trabajo; y en correspondencia con ello, las y los jóvenes participantes del grupo focal expresan no haber sido hasta ahora víctimas de sobrecarga laboral por parte de sus compañeras/os con más tiempo de servicio.

En el caso de Avianca, tripulantes con mayor tiempo de servicio y sindicalizados sí reportan malos tratos por excompañera ascendida a un cargo con funciones administrativas y directivas sobre auxiliares de vuelo. Especialmente han sido víctimas de agresiones verbales, humillaciones del tipo *aquí contratamos es*

servientes, no contratamos nada más, si quisiéramos bomberos o paramédicos ya los estaríamos contratando [GFAVH]; acoso laboral, incumplimiento de acuerdos pactados, limitación de tiempos de descansos entre vuelos y tiempo para alimentación. Sin embargo, en palabras de la Presidenta de ACAV, no han podido denunciar los casos de acoso laboral por ejemplo, porque la gente por miedo, no los reporta.

Lo que pasa es que la gente normalmente no reporta. Ahora mismo estamos aprovechando que ella [una auxiliar que se animó a solicitar apoyo de ACAV en agosto de 2014] todo lo ha reportado y nunca le contestan nada. Entonces estamos diciendo que esa persona, la jefe la está acosando porque ve todo lo que le está pasando, pero ese es nuestro diario vivir. No nos recoge el transporte nunca, no nos dan no sé qué, pero la gente no reporta, la gente no informa, entonces si a todo el mundo nos informaran pues nosotros podríamos coger eso y meterlo en el Ministerio. [BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

De otra parte, señalan negligencia de directivas de la empresa en general para definir itinerarios de vuelo razonables; falta de apoyo en casos de malos tratos por parte de pasajeros a tripulantes de cabina. American Airlines constituye una excepción en tanto las y los auxiliares de vuelo son considerados Agentes Federales dentro del Avión, es decir autoridad, y por tanto cualquier agresión contra ellos es penalizada.

El mal trato por parte de pasajeros/as más común que han sufrido tanto mujeres como hombres es que los llamen o consideren muchachas de servicio o meseros,

Me pasó hace muchos años, una señora: “es que la empleada de servicio”... entonces me quedo yo mirándola y le digo yo: claro señora, usted necesita una empleada de servicio en su casa? Con mucho gusto pero me paga los 5 millones que yo me gano acá, yo no lavo, yo no plancho, yo solamente le puedo pasar el tinto y usted lo prepara, tengo 7 días libres al mes [...] La señora se quedó... [BOGGFAV COPA, 05/08/2014]

Las situaciones de violencia sexual contra las mujeres auxiliares (insinuaciones, miradas obscenas, acoso sexual) por parte de pasajeros son comunes, pero poco denunciadas. Tal y como señala el estudio de Arlie Hoschild, se sustenta en la publicidad utilizada por parte de algunas compañías en que muestran una imagen de *una azafata sexualizada que puede cumplir las fantasías de los clientes*, lo que refuerza los estereotipos de género contruidos en torno a ésta profesión. Veamos algunos dos testimonios muy dicentes,

A una compañera en Business Class, un pasajero llega y le pregunta a voz en cuello: - Oiga, verdad que ustedes todas las auxiliares son putas? Y la china -mire tan hábil-, se volteó y le dijo: la verdad, yo sí, mis compañeras yo no sé. [...] Claro, le soltaron la carcajada, el tipo quedó bastante mal delante de los demás pero también ellas tienen que aguantar insultos y todo eso porque al pasajero le da la gana, la niña va y reporta, tenga la seguridad que es la culpable, porque se le pasó así o fue porque se dejó ver el escote, la culpa es de la auxiliar de vuelo. [BOGGFAVH Avianca, 05/08/2014]

Aquí es tan notorio la discriminación que sigue habiendo de sexo porque me ha pasado y lo digo, hay un problema con un pasajero violento que inclusive intenta agredir a la auxiliar de vuelo, a la mujer y en el momento en que uno se presenta el tipo cambia porque ya fue un hombre, un macho, el hecho de ver que llegó un personaje de pantalones a enfrentarlo, porque me ha pasado en varios vuelos. El pasajero como sabe que no hay respaldo por parte de la empresa y agrede a la mujer, o sea que es una vaina que es como cultural. [BOGGFAVH Avianca, 05/08/2014]

Se reportan también malos tratos por parte de personal de tierra que obedece según el punto de vista del colectivo de auxiliares a que su situación laboral es mucho mejor que la de aquellos que trabajan por ejemplo en tráfico aéreo o en oficinas como personal administrativo. Vale la pena resaltar que cuando

auxiliares de vuelo son reubicadas/os y en tierra por enfermedad profesional, experimentan situaciones de maltrato y además se ven disminuidos en sus ingresos, así por ejemplo lo narra una de ellas, *yo estuve dos años y medio en tierra y a mí no me han reembolsado ese dinero que dejé de percibir por culpa de una enfermedad profesional, y encima de todo en COPA nos hacen la vida imposible a las niñas que están enfermas.*

Para las auxiliares de COPA Airlines, *todo tiempo pasado fue mejor.* Ellas añoran su trabajo en AEROREPUBLICA, cuando en sus propias expresiones éramos las niñas del Doctor Ávila. Ahora dicen,

Lo que pasa es que todo ha venido cambiando muchísimo, muchísimo, tanto en la parte laboral, en la parte emocional, en absolutamente todo en nuestra empresa. Tú ya no te llamas Martha sino 099, ya no tienes nombre, porque la empresa va creciendo. Y cuando empezó la empresa “es que nunca nos va a pasar eso”, y a los que nos recibieron: “siempre van a ser personas, nunca va a pasar eso”. Ese es el concepto que tenían antiguamente cuando iniciaron la compañía, decirle a la persona hoy: usted es lo mejor para nosotros, para qué? Para que la persona trabajara mejor, y pasó por poco tiempo pero pasó. [BOGGFAV COPA, 05/08/2014]

El personal de todas las aerolíneas a excepción de AA, coinciden en que la garantía del servicio y satisfacción del cliente prima sobre el bienestar humano y laboral de los TCP.⁶⁰

Respecto a la **discriminación laboral** se encuentran situaciones comunes que afectan tanto a mujeres como hombres auxiliares, y otras en las que la diferencia sexual y el sistema sexo/género cobra importancia. Un elemento común a todos y el de

60. A modo de ejemplo, y aunque pasó hace un buen tiempo, la Presidenta de ACAV recuerda el caso de una auxiliar de vuelo que fue agredida físicamente con una patada en la rodilla por parte de un pasajero, fue incapacitada hasta tal punto que no pudo volver a volar, se retiró de la compañía y tuvo que enfrentar un verdadero calvario porque no le creyeron su versión y no fue atendida a tiempo.

mayor generador de conflictos actualmente es el Pacto Voluntario de Beneficios consistente en un auxilio especial de salud y alimentación, que suman \$270.000 y fue creado en Avianca en 2004, y posteriormente en LAN. Este PVB fue diseñado para desestimular la afiliación de auxiliares nuevo o promover la desafiliación sindical de TCP sindicalizados, y ha logrado su cometido, en tanto la tasa de afiliación de auxiliares de Avianca a ACAV en la actualidad llega tan solo al 30% del total de 1.500 tripulantes contratados.

Se presenta violación al *derecho a la intimidad* que afecta a las auxiliares de vuelo de COPA – y en menor proporción los hombres que son apenas 40 en esta compañía, debido a que son obligadas a compartir habitación durante sus pernoctas que pueden durar hasta 10 días/8 noches. Y cómo son tan solo 40 hombres en la empresa, quienes más se ven afectadas por esta política empresarial son las mujeres.

Con relación a *violencia sexual contra las mujeres*, salvo un caso reciente de una auxiliar de COPA que denunció haber sido víctima de acoso por parte del piloto, el cual fue despedido de la compañía, ACAV no registra un número significativo de demandas en el período de la actual presidenta y mientras fue secretaria (8 años en total)⁶¹ y durante el ejercicio de su profesión, quien recuerda que,

61. Un auxiliar de vuelo de Avianca con 35 años volando señala que si se han presentado denuncias en años anteriores, sin embargo la empresa las ha ignorado. En su narrativa basada en su experiencia señala que Mire, desde que yo llevo aquí siempre han existido, hemos tenido más o menos siempre desde el aviador, el piloto hacia los subordinados, eso era como cultural, el piloto se podía acostar con todas las que quisiera y tenía la libertad de hacerlo. La asociación en su momento mientras yo estaba aquí, si ha habido denuncias, a este “mueble fino” (apodo del piloto) se le pusieron varias quejas y están escritas, están en los archivos, pero la empresa nunca hizo nada. Ellos son tan vacas sagradas (pilotos) que jamás en la vida se tomó en cuenta lo que una mujer pudiera decir en cuanto a que su dignidad fuera afectada. Por el contrario lo que dice Edwin es cierto, si esta niña insistía lo más seguro es que la niña se fuera, antes que el piloto se fuera.

Yo la verdad como auxiliar de vuelo a mí nunca me tocó vivir nada así. Digamos, sí hubo pilotos como que se pasaban, pero como nosotras cuando vamos a las pernoctas siempre estamos todas unidas, entonces no y digamos que yo haya tenido que vivir o que yo pueda decir que se presentan casos... Yo no sé si será que es que no denuncian, pero que en el tiempo que yo volé que yo te pueda decir es que sí, hay pilotos que empiezan a tomar traguito con las niñas y entonces van allá y les golpean, pues la china no le abre la puerta y ya [...] Pero hubo una época en que eso sí fue terrible, o sea, al principio, cuando se creó ACAV que se creó en el 61, ese fue uno de los motivos por los que se creó, porque la auxiliar de vuelo si no se acostaba con el piloto al otro día la bajaba del vuelo, entonces ese fue uno de los motivos. [BOGEI Presidenta ACAV, 05/08/2014]

Por su parte en el grupo focal, una auxiliar de vuelo con 10 años de servicio en Avianca dio cuenta de una experiencia de acoso (insinuaciones) por parte del Capitán del vuelo en un pernocta internacional, hecho que no denunció y sobre el cual era la primera vez que hablaba con sus pares.

Referente a la *conciliación de la vida laboral y familiar*, indudablemente quienes más resultan afectadas son las mujeres madres cabeza de familia con hijas e hijos menores que están a su cargo, sin desconocer con ello el derecho a la familia de las mujeres solteras, o sin hijos al igual que sus pares varones. Entre las aerolíneas las mayores afectadas son quienes trabajan en COPA debido al tiempo de duración tan largo de sus pernoctas como señalamos párrafos atrás.

Para esta investigación COPA es la insignia, porque ellas en este momento la mayoría son mujeres porque cuando eran Aero República solo contrataban mujeres, hoy en día sí están contratando hombres. Es la empresa que más las mantiene lejos de su familia, porque aplica a rajatabla la legislación y yo creo que las tienen muy justas en cantidad de trabajadoras, entonces como las tienen tan justas

y como ya hoy COPA no está viajando nacional sino casi todo Panamá, yo creo que la problemática más grande con respecto a familia está ahí en COPA. [BOGGF Presidenta ACAV, 05/08/2014]

El requisito de disponibilidad de residencia en cualquier ciudad del país es otro elemento que imposibilita que muchas auxiliares puedan conciliar su vida laboral y familiar. Muchas madres se han visto obligadas a dejar a sus hijos e hijas con sus abuelas, por el traslado de ciudad base.

La licencia de maternidad en Avianca y LAN se incrementó en dos semanas por Convención Colectiva, mientras que en COPA sigue siendo la oficial. Amamantar a un/a bebé de una madre auxiliar de vuelo con su jornada laboral y sus itinerarios, es prácticamente imposible, por esto optaron en esas dos compañías por cambiar la hora de lactancia por el incremento del tiempo de licencia de maternidad.

Ante la pregunta, ¿Qué asuntos han postergado como mujeres para ser auxiliares de vuelo? Una auxiliar de COPA en edad retiro resume muy bien el sentimiento de sus compañeras,

En la vida tenía que dejar por ejemplo si queremos continuar con otra carrera no podemos seguir por el trabajo; en la vida familiar dejamos de tener marido porque nunca estamos en la casa, entonces es un estorbo que hay totalmente para el trabajo, con lo único que nos quedamos es con los hijos, a los que vemos de vez en cuando.

Jóvenes varones auxiliares que llevan menos tiempo de servicio, también responden desde su posición como tales, pues consideran que también están siendo afectados por los ritmos de este trabajo,

Yo pensaría que es como igual porque aquí si tú quieres volar tú tienes que sacrificar tu parte afectiva, tu parte sentimental, tu parte familiar. El estar viviendo tanto tiempo fuera, viviendo en hoteles, te tiende a aislar y eso genera problemas de alcoholismo, tabaquismo y adicciones a muchas cosas, o incluso depresión y depresión severa. Ya

cuando tú vuelves a la casa, hay momentos donde ya estás en la casa y si quieres estar con alguien porque alrededor no aguantas el ambiente y ni familia ni nada. Por ejemplo yo hoy voy a visitar a mi familia y hay un momento en la noche donde ya quiero estar solo. Yo si tengo pareja pero las relaciones anteriores se han visto afectadas por el desarrollo laboral. [BOGGFAVH LAN, 05/08/2014]

Respecto a la *discriminación interseccional*, es decir considerando que las distintas categorías identitarias que marcan la vida de las personas, además del género, la raza, la generación, la opción sexual y la clase, entre otras, encontramos fundamentalmente dos asuntos. Uno, es el racismo encubierto en todas las aerolíneas –excepción hecha en AA- reflejado en la escasa contratación de personal afrocolombiano como auxiliares de vuelo. Y dos, el trato diferencial entre antiguos y nuevos auxiliares, basado en un derecho como es el escalafón de antigüedad, pero que termina siendo discriminatorio para las personas jóvenes o adultos jóvenes. Situación que se vive de manera muy clara en American Airlines, toda vez que quienes fueron contratados hace 18 años siguen siendo los últimos y “nuevos” en el escalafón por la no contratación de nuevo personal base Colombia. De esta manera, a dichos auxiliares le son asignadas tareas que ya los antiguos no quieren realizar, o bien los antiguos escogen mejores condiciones en el vuelo.

En el caso de nosotros en American yo entré nuevo y 18 años después sigo siendo nuevo. Entonces qué pasa? Yo recibo todo lo que nadie quiere, entonces si hay una recarga laboral, en el momento donde los dominicales no se pagaban como hoy en día que se pagan extra, entonces los vuelos míos eran los fines de semana, lo cual implicaba que eran vuelos llenos, vuelos largos y nunca estaba los fines de semana yo aquí, siempre estaba volando, eran vuelos full, digamos compare un vuelo de domingo con uno normal tiene sus diferencias. En este momento obviamente los nuevos seguimos haciendo muchas cosas que el resto de la base no hace. [BOGGFAVH AA, 5/08/2014]

En el caso de las otras compañías, visto desde una perspectiva de género y generación entre mujeres, el escalafón de antigüedad afecta a las mujeres jóvenes y mujeres madres de reciente ingreso. En tanto como explica una auxiliar de vuelo,

En las empresas donde se respeta el escalafón de antigüedad, este se tiene en cuenta para traslados, ascensos, a todos los beneficios que se tenga derecho. Digamos que se hace cumplir en la mayoría de los casos, pero riñe muchas veces con esos derechos de las mamás, con bebés, etc., por ejemplo, yo tengo dos personas en una base en la que no quieren estar, la menos antigua es la que tiene sus bebés, pero la otra va a reclamar su derecho por antigüedad para estar por encima de la otra y tener los derechos. [BOGGFAV Avianca, 05/08/2014]

Acerca de la **Segregación ocupacional**, en este caso de estudio es preciso decir que en el sector del transporte aéreo, la ubicación de las mujeres mayoritariamente como auxiliares de vuelo y de los hombres como pilotos, es un claro ejemplo de **segregación horizontal**, en tanto es clara la feminización/masculinización de estas ocupaciones en dicho sector, y la subvaloración/valoración concedida a las mismas respectivamente.

Respecto de la **segregación vertical**, un asunto por indagar al interior del colectivo de auxiliares es cómo se comporta diferencialmente por sexo, el ascenso de auxiliares a otros cargos, y no solamente el de jefe de cabina. Aspecto que por las limitaciones del estudio no fue abordado.

Sin embargo, en materia de organización sindical sí fue posible establecer que, no obstante siendo un empleo mayoritariamente ocupado por mujeres, su participación en espacios de toma de decisiones del Sindicato, creado hace 52 años, ha sido muy reducida. En la historia organizativa sólo se registra la participación de tres mujeres como presidentas de ACAV; dos de ellas por rotación de cargos y problemas internos y sólo una, la actual, por elección en Asamblea General, y por su experiencia, cómo señala su actual presidenta, cuando ella fue elegida por primera

vez en la Junta Nacional hace ocho años, le fue asignado el cargo de Secretaria, considerado de menor importancia y propio para las mujeres auxiliares.

Si bien se está promoviendo la participación de las mujeres jóvenes en la Junta Directiva Nacional y Subdirectivas (Chía), llama la atención que quienes ocupan los cargos de presidente en ambas subdirectivas son los hombres, mientras las mujeres ocupan los cargos de secretaria y fiscal en Chía, y en Medellín, solamente hay una mujer que ocupa el cargo de Fiscal, mientras los cuatro integrantes (principales) son hombres adultos. Véase Tablas 21 y 22.

Tabla 21: Composición Subdirectiva Chía de ACAV

Cargo	Mujer	Aerolínea	Edad	Hombre	Aerolínea	Edad
Presidente				X	Avianca	30
Vicepresidente				X	Lan	28
Secretaria General	X	Lan	27			
Tesorero				X	Avianca	51
Fiscal	X	Avianca	54			

Tabla 22: Composición Subdirectiva Medellín de ACAV

Cargo	Mujer	Aerolínea	Edad	Hombre	Aerolínea	Edad
Presidente				X	Avianca	40
Vicepresidente				X	Avianca	>40
Secretario general				X	Avianca	>40
Tesorero				X	Avianca	>40
Fiscal	X	Avianca	30			

2.4 Libertades sindicales y diálogo social

La Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo ACAV fue creada en 1961 por los auxiliares de vuelo Hernando Ortiz y Ramiro Castro, “preocupados las irregularidades, arbitrariedades y abusos que se llevaban día a día con sus compañeros auxiliares

de vuelo” (Ariza, Natalia et al, 2012), cuando ejercen su derecho de asociación y logran el reconocimiento de la personería jurídica: 7 de abril de 1961.

Reconocimiento que fue logrado mediante el ejercicio del Derecho a la Huelga, cuando se lleva a cabo la primera huelga de hambre en la Plaza de Bolívar en Bogotá dando vida a la . organización sindical Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo ACAV.

Siguiendo el trabajo de Natalia Ariza (2012) la segunda huelga realizada en 1972, cerca de hangares de mantenimiento de Avianca trajo como logros: reglamentación de las condiciones laborales; establecimiento de control de horas de vuelo (tiempo de vuelo era de 120 horas mensuales); traslado de personal de auxiliares colombianos a la rama internacional debido a que por 2 colombianos había 8 extranjeros; devengar por hora de vuelo una cuantía establecida; definir los días libres; unificar hora de almuerzo. (Ariza, Natalia et al, 2012: 14) Posterior a esta huelga, el auxiliar de vuelo que la encabezó y sus colaboradores fueron despedidos, siendo reintegrados a sus cargos cinco años después, en 1977.

Durante más de 40 años, quienes presidían la Junta Directiva del sindicato fueron hombres, hasta el año 2009 que asume María Cristina Cadavid como primera presidenta mujer, habiendo sido Secretaria en el 2006.

Respecto a la afiliación al Sindicato, entre 1979 y 2001 se produce una importante afiliación de auxiliares de vuelo a ACAV, ingresando auxiliares de vuelo de otras aerolíneas distintas de Avianca. Así, en 1979 ingresan auxiliares de BRANIFF (posteriormente formaron parte de Eastern en 1981 y luego en 1990 pasan a American Airlines); en 1987 auxiliares de BRITISH AIRWAYS; en 2001 auxiliares de AEROREPUBLICA; a finales de 2008 afilian los primeros auxiliares colombianos de AIRES. (Ariza, Natalia et al, 2012:14) Y en lo que respecta a AVIANCA, ACAV en el año 2005 tenía 552 auxiliares de vuelo afiliados, en el 2006 éstos se redujeron a 382 (el 58% del total de auxiliares), y a 2013 reportaba 280 afiliados, el 18% del total de esta compañía. (Fuente: Agencia de Información Laboral de la ENS, 09/23/2013).

A continuación véase la tabla siguiente a cerca de la afiliación al Sindicato actualmente.

Tabla 23: Auxiliares de Vuelo vinculados a ACAV por Aerolíneas según sexo

Aerolínea	Mujeres	% afiliadas según empleadas	Hombres	% afiliados según empleados	Total
Avianca	330	37%	133	22%	463
Copa	181	82%	35	80%	216
Lan	216	85%	42	42%	258
American Airlines	17	43%	14	37%	31
Total	744		224		968

Vemos que Avianca registra los porcentajes de afiliación más bajos con relación a las otras aerolíneas, lo que llama la atención siendo ésta la compañía más grande en el país y la que mayor número de auxiliares tiene (1.500).

En una línea de tiempo sobre Exigibilidad de Derechos Laborales construida para este estudio de caso y revisada en el grupo focal con auxiliares de vuelo y entrevista con la presidenta de ACAV podemos resumir las principales acciones de demanda de garantía de derechos interpuestas por el sindicato en los últimos catorce años.

Tabla 24: Línea de tiempo Exigibilidad de Derechos Laborales (ACAV)

Año	Violaciones de Derechos Laborales	Acciones de exigibilidad y ejercicio de derechos	Logros y Obstáculos
2000	Violación convención colectiva de trabajo	<p>Demanda interpuesta en el Ministerio del Trabajo contra AMERICAN AIRLINES</p> <p>Denuncia contra American Airlines ante la OIT: Voceros de la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (Acav) anunciaron que la situación laboral de la aerolínea norteamericana será denunciada ante los miembros de la misión de contactos directos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que visitará a Colombia la próxima semana.</p>	<p>Multa a AMERICAN AIRLINES por parte de Ministerio de Trabajo.</p>
2007	<p>Avianca: violación al derecho a la igualdad al promover el PVB con auxiliares de vuelo recién contratados de manera independiente. Desconoce al sindicato que agrupa al 40.58% de auxiliares. Violación art. 471 del CST.</p>	<p>Participación en Queja contra el Gobierno de Colombia, presentada a la OIT. Alianzas entre SINDICATOS sectoriales del Transporte Aéreo y Central Unitaria de Trabajadores: presentada por SINTRAVA, CUT, ACDAC, ACMA y ACAV.</p> <p>Interposición de Acciones de Tutela a partir de 2007 y años subsiguientes para tres grupos de auxiliares.</p>	<p>Recomendaciones de la OIT a Avianca sobre consulta a Organización Sindical.</p> <p>Sentencia de tutela 1 de auxiliares nuevos (50) salió primera y quedó en firme la tutela. El segundo grupo, quedó en primera instancia, fue apelada y la segunda instancia la revocó el juez, va para corte.</p> <p>Tercer grupo: no procedió en primera instancia, y está para la segunda.</p>
2008	Persecución sindical por parte de AVIANCA	Querrela interpuesta ante el Ministerio de Trabajo	<p>Pronunciamiento del Ministerio de Trabajo en que reconoce la persecución sindical por parte de AVIANCA.</p> <p>Sentencia del 21 de agosto de 2008 del Consejo de Estado, sección primera, que confirma la sanción impuesta por el Ministerio de la Protección Social contra Avianca, por ofrecer a sus trabajadores no sindicalizados un Pacto Colectivo con mejores beneficios laborales frente a los trabajadores sindicalizados que suscribieron la convención colectiva, atentando con ello contra el derecho de asociación sindical de los trabajadores.</p>

Año	Violaciones de Derechos Laborales	Acciones de exigibilidad y ejercicio de derechos	Logros y Obstáculos
2011	Persecución sindical contra auxiliar de vuelo Carmenza Limas. Despido por ejercer derecho a la asociación.	Demanda por despido sin justa causa. (violación al derecho de asociación sindical).	Sentencia de tutela en segunda instancia. Juzgado 36 Penal del Circuito (mayo de 2011) Ordenó a Avianca su reintegro inmediato, porque fue evidente que la despidieron por haberse afiliado al sindicato.
2012	Persecución sindical por parte de AVIANCA.	Denuncia penal contra los directivos de Avianca por los delitos de concierto para delinquir (art. 340 del Código Penal) y violación de los derechos de reunión y asociación (Art. 200), en la Fiscalía General de la Nación.	En espera de respuesta por parte de la Fiscalía General de la Nación.

Según información de la Agencia de Prensa de la Escuela Nacional Sindical recabada en 2012 y validada en el grupo focal realizado en 2014 en el marco de este estudio de caso, el Pacto Voluntario Beneficios PVB implementado bajo la dirección de Juan Guillermo Posada en Avianca en 2004, pese a la prohibición expresa de la normatividad y la existencia de una Negociación Colectiva con el Sindicato ACAV, se constituye en uno de los mayores obstáculos para el ejercicio del libre Derecho a la Asociación Sindical.

Señala la fuente que *Avianca lo promovió y prácticamente obligó a firmarlo a los y las auxiliares de vuelo. Fue un Pacto Colectivo en el que ostensiblemente se otorgaban mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, promoviendo así la deserción del sindicato.* (Fuente: Agencia de Información Laboral ENS, 09/11/2012)

En palabras de la vocera del sindicato entrevistada por la ENS,

“No solo han establecido el ilegal Pacto Colectivo sino que de manera perversa exigen la adhesión como requisito para el ingreso de nuevos trabajadores a la empresa, negándoles de entrada los derechos de Asociación y Negociación Colectiva a quienes recién ingresan y afectando

los mismos derechos a los sindicalizados... Violan además el derecho fundamental a la Igualdad y el Art. 53 de la Constitución” (ENS:2012)

3. AVANCES Y OBSTÁCULOS PARA LA REALIZACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES

Una revisión nuevamente de la tabla 24. Línea de Tiempo de Exigibilidad de Derechos Laborales, da cuenta de los avances o logros obtenidos por las y los auxiliares de vuelo así como los obstáculos que han enfrentado. Baste ahora señalar de manera sintética otros asuntos relevantes desde una perspectiva de género haciendo énfasis en el lugar que han ocupado y el papel que han desempeñado las mujeres en estos procesos.

- **Participación política en cargos directivos del Sindicato por parte de mujeres auxiliares de vuelo –antiguas y jóvenes**

En los últimos años y como consecuencia de la entrega de la Convención Colectiva entre los años 2000 y 2003 por parte de la Junta Directiva –mayoritariamente masculina- a la Empresa AVIANCA y su correlato de pérdida de derechos adquiridos para auxiliares de vuelo de esta compañía, mujeres auxiliares de vuelo antiguas en la empresa se activan en el Sindicato y deciden participar en la defensa de sus derechos laborales y renovación de la directiva sindical.

Yo creo que alcancé a estar unos tres años por fuera de ACAV, pero yo seguía vinculada a Sintrava que es el sindicato de base de Avianca, yo como estaba en los dos me retiré de ACAV que fue cuando hubo problema con esta junta directiva, en el 2003 hicieron aquí una cantidad de cosas, digamos que firmaron una convención con Avianca en contravía de la ley, de la asamblea, de todo, pero bueno, hicieron lo que quisieron y en ese momento yo me quedé solo en Sintrava. Cuando hubo la problemática si

vinimos, yo empecé a moverme, pero en ese momento yo no tenía liderazgo ni la manera de hablar con la gente ni de convencer a la gente...[BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

La participación de María Cristina Cadavid en la Junta Directiva de ACAV como Secretaria a partir de 2006, su gestión adelantada en dicho cargo y los logros derivados de un ejercicio directivo eficaz y eficiente que contribuyó a recuperar la confianza de auxiliares de vuelo, especialmente de Avianca en el Sindicato, se traducen en un incremento del número de afiliados y afiliadas, y en su elección y reelección como presidenta a partir de 2009 y período subsiguiente.

La participación de auxiliares de vuelo –mujeres y hombres jóvenes- es también bastante notoria, especialmente en LAN. Motivadas por la creación de semilleros de formación sindical impulsados por la junta directiva.

- **Formación en Sindicalismo y Derechos Laborales**

La formación de auxiliares de vuelo –antiguos y nuevos- en materia sindical y derechos laborales es nula. Así lo confirman todas las personas participantes en el grupo focal, quienes han aprendido por ensayo y error basados en la experiencia misma de su participación en sus respectivos sindicatos de empresa o en ACAV.

El caso de la presidenta actual ACAV es muy interesante, en tanto como Secretaria de la Junta Directiva a partir de 2006, sus compañeros Presidente y Vicepresidente *delegaban en ella todas las tareas y representaciones del sindicato*, mientras ellos se encargaban de las relaciones “de alto nivel”. Esto obligó a esta auxiliar de vuelo a aprender de derecho laboral; mecanismos de exigibilidad; conocimiento de las y los auxiliares afiliados y sensibilización de no afiliados, entre otras cosas que canalizó en pro del fortalecimiento de la unión sindical.

- **Establecimiento de redes y alianzas con Uniones Sindicales nacionales e internacionales**

Derivado de lo anterior, ACAV fortalece sus lazos con la CUT, la ENS, Sindicato Nacional de Transportadores (SNTT

Sindicato de rama creado por la CUT), Sindicatos del sector del transporte aéreo como ACDAC (pilotos) o de empresa (Sintrava, Sava), entre otros y uniones sindicales internacionales como la Federación Internacional de Transporte ITF y la AFLCIO, unión sindical de Estados Unidos, equivalente a la CUT en Colombia.

- **Creación del Sindicato de Industria del Transporte Aéreo en Colombia**

El logro más grande de ACAV y liderado por la primera mujer presidenta del sindicato elegida en Asamblea General, es la creación del Sindicato de Trabajadores de Transporte Aéreo SINTRATAC hace tres años, y al cual pertenecen pilotos, controladores aéreos, mecánicos, ingenieros de vuelo, auxiliares de vuelo, etc. Dos de las auxiliares de vuelo mujeres de ACAV hacen parte de la Junta Directiva de SINTRATAC en los cargos de Vicepresidenta y Fiscal.

Así en materia de ***Diálogo Social***, se resalta este importante logro de ACAV, que busca entre otras cosas,

Hacerle ver a la gente que el futuro es la unión, que el futuro es yéndonos hacia algo más grande, que ese sindicato de industria que nació desde los auxiliares de vuelo, porque SINTRATAC fue un propósito de los auxiliares de vuelo, nació acá y por eso sigue acá, debemos fortalecerlo. [BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

- **Participación de mujeres sindicalistas en cargos directivos de organismos internacionales**

La promoción de la equidad de género en Sindicalismo internacional más avanzado más que en el sindicalismo nacional, al menos en el sector de auxiliares de vuelo. La gestión de ACAV en los últimos años ha sido reconocida por otras organizaciones sindicales en Estados Unidos, lo que trajo como consecuencia el nombramiento reciente de la presidenta de ACAV como presidenta del Comité Regional de la Federación Internacional de Transporte para América Latina.

Soy la primera mujer presidente del Comité regional para Latinoamérica en ITF, y pues yo pienso que antes me abrió la puerta el ser mujer, aparte como ellos dijeron, qué pasó? ITF dijo: nosotros estamos hablando de la desigualdad de género, nosotros estamos peleando contra la desigualdad de género y aquí no tenemos una mujer que sea presidente, nunca la hemos tenido. Entonces ellos entre todos allá lo que dijeron es... valoraron el trabajo que había hecho Colombia, primero por ser Colombia y por SINTRATAC, que es un logro muy grande. [BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

- **Negociaciones Colectivas avances y retrocesos**

Avianca registra un gran retroceso en materia de derechos adquiridos, en tanto en 2003 la Junta Directiva de la época entregó la Convención Colectiva vigente. Hoy las directivas actuales ven poco probable una Negociación Colectiva con la empresa que les permita volver a las condiciones de hace 10 años.

Yo entré hace ocho años porque la junta directiva que nosotros teníamos había entregado prácticamente todo lo de nosotros, nosotros tuvimos una junta directiva acá que con la empresa nos quitaron todas las garantías de festivos, nocturnos y todo en Avianca [...]

Nos entregaron toda la convención, nos quitaron los festivos, los nocturnos, o sea, la empresa dejó de pagarnos los festivos y nocturnos, o sea, nosotros teníamos garantizadas 70 horas de vuelo si o si, voláramos o no. Estos cambiaron esa garantía a 50 horas de vuelo y se inventaron que desde la hora 51, la hora de vuelo por decir algo costaba \$5.000, entonces que la empresa le iba a pagar \$8.000 y que esos \$3.000 de más que pagaba la empresa, esos \$3.000 eran por los festivos y los nocturnos que nosotros estábamos ganando. [BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

COPA se encuentra actualmente en tribunal de arbitramento y sus demandas por mejoramiento de condiciones laborales que

garanticen su derecho a la unidad familiar, y el derecho a la intimidad, siguen respuesta por parte de la compañía.

En LAN, la compañía intentó implementar el PVB al igual que Avianca, entregando un bono de \$270.000 para los que obviamente firmaran el pacto, que no aplicaba para los TCP sindicalizados, sin embargo la resistencia de las y los auxiliares durante siete meses que duró la negociación colectiva, se tradujo en un logro importante, que obligó a la empresa a reconocer a todos lo TCP estos beneficios y el pago de retroactivo sin necesidad de interponer demanda por el derecho a la igualdad. Como logro importante del colectivo de auxiliares se tiene que el índice de deserción fue solamente de 5 tripulantes; el resto permaneció firme en su posición de defensa de sus derechos, así la situación salarial de los auxiliares que venían de AIRES, mejoró mucho mediante Convención Colectiva.

- **Caso emblemático de Persecución sindical**

Todas las compañías registran casos de despido sin justa causa en los que se ha demostrado, en algunos casos, que obedece a la persecución sindical. En este sentido, este hecho se constituye en el principal obstáculo para la realización de los derechos laborales de auxiliares de vuelo.

Un caso emblemático señalado en la tabla 24, es el de Luz Carmenza Limas, en que la afectada debió ser reintegrada. En Sentencia de Tutela en segunda instancia, el juzgado 36 Penal del Circuito (mayo de 2011) le ordenó a Avianca su reintegro inmediato, porque fue evidente que la despidieron por haberse afiliado al sindicato. No había otra razón. Dice el fallo: “... el único acontecimiento que puede ser objeto de consideración en este trámite que tuvo ocurrencia con antelación a la terminación del contrato laboral, fue, precisamente, la adhesión a la organización sindical. En este particular contexto a la actuación desarrollada por el empleador constituye una gran afrenta en contra de los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical de la accionante”.

4. CUENTAS PENDIENTES Y AGENDA POLÍTICA LABORAL DE AUXILIARES DE VUELO

*Lo básico es lograr el cumplimiento de ese derecho fundamental que es **trabajo en condiciones dignas y justas**, porque si bien hay mucha gente que le dice a uno: usted lleva esa vida porque usted la eligió, no se queje, no tiene por qué seguir siendo indigna, porque en algún momento de la historia de nuestra profesión logramos que fuera digna. [...] Con un montón de restricciones que por lo menos reconocían la importancia de nuestro rol en la seguridad de los vuelos y así mismo se designaban nuestras jornadas de trabajo y nuestro reglamento reconociendo esa importancia. Desafortunadamente la mentalidad del mundo cambió y ahora lo que no genere billetes constantes y sonantes no es productividad. Es poderle demostrar a las empresas que un ser productivo no es alguien que solo produce billetes sino una persona que está bien, que está dignamente recompensada por su trabajo.*

Auxiliar de vuelo COPA, Jefa de Cabina. Tiempo de servicio 19 años y medio.

Con el fin de dar respuesta a este objetivo, se preguntó a las y los auxiliares de vuelo participantes del estudio, lo siguiente ¿en futuras negociaciones colectivas o acuerdos con sus compañías –en caso que los hubiere- cuáles serían las demandas desde la posición de las mujeres auxiliares de vuelo?; y dos, desde su perspectiva como auxiliares de vuelo, mujeres –y hombres-, jóvenes o adultas/os, qué está pendiente en materia de realización de derechos laborales para decir que tienen un Trabajo Decente?. En ese aspecto encontramos lo siguiente.

- **Reconocimiento de la profesión de Auxiliar de Vuelo en el ámbito de la Seguridad Aérea**

El principal punto de la agenda política de ACAV es lograr que la profesión de Auxiliar de Vuelo deje de ser considerada como una *profesión de servicio* y sea reconocida efectivamente como una profesión en el ámbito del sector de seguridad aérea, asunto que sustenta el proyecto de ley en que han trabajado AC-DAC, SINTRATAC y ACAV con miembros del Congreso de la

República y que lamentablemente fue archivado en 2012.

Cristina Cadavid señala sobre este propósito político,

Lo que siento es que ACAV por el hecho de ser auxiliares de vuelo y porque la gente considera que el auxiliar de vuelo no es nadie, o sea, el auxiliar de vuelo está considerado que es para hacer el servicio en el avión y eso no es cierto, para nosotros el servicio que prestamos en el avión es totalmente secundario, la función para la que nosotros nos entrenan, para la que nos dan una licencia y todo es por seguridad en el avión. [...] Pero esa labor, eso sí frente a ACAV es donde hay líos, por qué? Un ejemplo: Procuraduría general, van pilotos, van controlados, van auxiliares de vuelo, es como que la problemática del controlador terrible, tú sabes que el controlador aéreo está viendo los aviones, se estrellan, terrible; el piloto terrible porque el piloto lleva el avión, pero cuando el auxiliar de vuelo dice: yo también estoy cansado, ¿qué importa? Si usted va a servir un tinto, sívalo con sueño o sin sueño, lo peor que puede pasar es que usted se lo eche encima al pasajero, ese es el pensamiento de la gente. [BOGEI Presidenta ACAV, 06/08/2014]

- **Humanización del trabajo... hacia una política de bienestar emocional**

En consideración a la afectación negativa de la vida familiar y socio afectiva de auxiliares de vuelo, especialmente de las mujeres con hijos e hijas a cargo, una de las principales demandas de las auxiliares de vuelo, es la organización de los itinerarios de vuelo que permitan que las y los tripulantes estén más tiempo en el país y en su base de residencia, de manera que puedan compartir más tiempo con su familia. Esta humanización del trabajo realizada desde una perspectiva de género y generación, no desconoce la situación diferencial del resto de auxiliares mujeres y hombres adultos que optaron por permanecer solos y no construir vida en pareja ni familia, ya que como ellas y ellos mismo lo manifiestan también tiene su familia de origen y algunas/os son

responsables de su madre y/o padre.

Los testimonios de auxiliares de vuelo, madres cabeza de familia, que desempeñan un Trabajo Emocional en los términos de Arlie Hoschild, en que “las sonrisas son parte del activo del auxiliar de vuelo” dan cuenta de una paradoja: éstas deben mostrarse siempre sonrientes para servir al cliente, así su salud emocional éste afectada por lo que para ellas representa muchas veces, el abandono de sus hijos e hijas. Se presenta entonces una “gestión de los sentimientos” en beneficio de la empresa.

En la parte de bienestar de nosotras y de nuestras familias [...], mis hijos tuvieron que crecer solos, gracias a dios no tuve el problema tan tenaz como muchas compañeras lo han tenido que sus hijos se han metido en muchísimas cosas porque no tienen a su mamá al pie. Es algo muy muy tenaz para que una mamá tenga que sufrir eso y además tenga que sufrir la parte de carga laboral y que nadie, nadie, en una empresa le ayude para que pueda estar arreglando ese problema que tiene que es más de corazón. [BOGGFAV COPA, 05/08/2014]

La gente está enferma, de verdad enferma, por esos pesos de las maletas, por las jornadas tan extenuantes, porque a uno se le bajan las defensas de pensar que su hijo está solo porque uno somatiza así la enfermedad y la fatiga es progresiva y entonces si tú llegas a los ocho días y cambio la maleta y me voy otros cinco, es muy tenaz, y por más que tú quieras ver la vida y sonrías y felices, no es fácil. [BOG, GF AV COPA, 05/08/2014]

- **Aprobación de Proyecto de Ley que reglamente jornada laboral de auxiliares de vuelo**

Uno de los principales puntos de la agenda política y laboral del sindicato de auxiliares de vuelo, apoyado por el Sindicato de Aviadores Civiles (ACDAC) y el Sindicato de Trabajadores del Transporte Aéreo (SINTRATAC) es la aprobación por parte del Congreso de la República del proyecto de Ley que entre otros aspectos, defina la *jornada laboral de para auxiliares de vuelo en*

Colombia. En tanto como se señaló en el punto tres de este informe, estas trabajadoras y trabajadores se encuentran en un limbo jurídico y su jornada laboral a diferencia de otros trabajadores colombianos supera las 48 horas semanales, llegando incluso a 12 horas diarias y más, afectándose también sus tiempos de descanso.

En palabras de la presidenta de ACAV, la condición fundamental para hablar de Trabajo Decente en condiciones de dignidad, y que contribuya al bienestar y realización de mujeres y hombres auxiliares es, la definición de la jornada laboral.

Para nosotros es vital, no jornadas tan extensivas. Entendemos que hay vuelos en los que nosotros no podemos tener ocho horas de trabajo porque vamos a Buenos Aires y el vuelo son seis horas pero solo presentarnos son dos más y ahí ya son ocho, obviamente tiene que haber un margen de cualquier cosa. Pero no tienen por qué ser 15 horas de trabajo. Entendemos que una ida a Europa obviamente da para más tiempo, pero lo que nosotros pensamos es que debe haber jornadas laborales y debe haber descanso.

Respecto al tiempo de descanso, ACAV considera que,

Independiente de si el vuelo es a Europa y la jornada es extensa, cuando se regrese debe haber de verdad un descanso que compense ese vuelo, que es lo que nosotros no tenemos. [...] Así que para nosotros definitivamente yo pienso que jornadas laborales decentes con tiempos de descanso que compense ese trabajo, porque realmente para nosotros fue terrible que nos hubieran quitado los descansos como los teníamos, que por RAC eran siete días, distribuidos en cuatro días seguidos de descanso y tres días seguidos, y ahora nos los abrieron en 3-2 y 2 y eso para nosotros fue terrible.

En coherencia con esta exigencia, auxiliares de vuelo de las diferentes aerolíneas coinciden en la necesidad de reconocer efectivamente esta ocupación como de alto riesgo, que sustenta en parte el proyecto de Ley que fue archivado en 2012, pero que

también incidiría en la posibilidad de pensión anticipada para auxiliares –y pilotos-, por las implicaciones de estas ocupaciones en la salud de las personas.

Respecto a la jornada laboral, mujeres jóvenes entre 24 y 27 años, con un tiempo de servicio de 3 y siete años respectivamente, ubican dentro de la agenda política y laboral esta exigencia, en tanto expresan,

Yo pienso que es importante que nos igualem a un colombiano normal, o sea nosotros el régimen laboral realmente es muy pesado cuando tenemos que estar con nuestros cinco sentidos y realmente es triste saber que personalmente no lo está uno por la fatiga y resulta que el concepto de fatiga en las empresas, para ellos eso es cansancio, en pocas palabras es porque usted no ha querido, porque usted mejor dicho [no puede con el trabajo]. Que sean conscientes que tenemos la responsabilidad de vidas y que por lo tanto debemos tener unas funciones laborales especiales. [BOGGFAV LAN, 05/08/2014]

- **Respeto del derecho a la asociación sindical**

El ejercicio del derecho a la asociación sindical sigue siendo violado por las empresas tal como se señaló en el acápite sobre obstáculos para la realización de los derechos laborales. Se siguen presentando casos de persecución sindical, despidos por afiliación al sindicato (Caso de Luz Carmenza Limas); señalamientos y estigmatización de auxiliares dirigentes, como bien señala un líder sindical de COPA.

Otra cosa que me parecería importante sería poder valorar el esfuerzo y el trabajo de las personas que trabajamos en la parte sindical porque sí, seguimos siendo estigmatizadas en las empresas y ahorita además de todos los retos que tenemos y las dificultades como un tripulante normal, lo son más como tripulante sindicalista.

Otro aspecto es que a diferencia de AVIANCA para quienes tienen por Convención Colectiva permiso permanente para

dos auxiliares de vuelo que hagan parte de la Junta Directiva del Sindicato, en este caso ACAV, las otras compañías aéreas no conceden permiso sindical permanente. Tanto en, en la Negociación Colectiva recientemente llevada a cabo con LAN y en el Tribunal de Arbitramento de COPA, se ha solicitado el permiso permanente pero en ambas fue negado.

Tal y como señala una auxiliar de vuelo de COPA integrante de la Junta Directiva de ACAV en el cargo de Fiscal,

Nosotros las jornadas de trabajo como hoy donde estamos dedicadas 100% al trabajo sindical, buscando mejorar condiciones, hoy en teoría para la empresa nosotros estamos descansando [...] Para las estadísticas de la empresa hoy descansé! Entonces ha sido bastante difícil lograr que las empresas reconozcan el día sindical como un día trabajado.

- **Política de capacitación para el trabajo**

Una demanda particular de las jóvenes auxiliares de vuelo antiguamente trabajadoras de Aires y hoy vinculadas a LAN, exigida en la reciente Negociación Colectiva, fue el diseño de una política de capacitación, que efectivamente diera lugar a un programa que estipule tiempos y espacios para quienes desean seguir estudiando –carreras afines o no con su ocupación- o realizar efectivamente el aprendizaje de una segunda lengua lo puedan hacer. Sin embargo, esto fue negado en la negociación pero se constituye en una cuenta pendiente por la cual seguirán trabajando.

- **Política de formación sindical**

Finalmente un punto de la Agenda Política del Sindicato de Auxiliares de Vuelo y su organización hija, SINTRATAC, producto de la experiencia vivida por las y los TCP sindicalizados es la necesidad urgente de promover una política de educación y formación en Derechos Humanos, Derechos Laborales, Exigibilidad de Derechos y Participación Sindical con miras a promover la formación de nuevos cuadros políticos entre auxiliares jóvenes que puedan continuar trabajando por la realización de sus derechos y logren tener un Trabajo Decente.

REFERENCIAS

- Aeronáutica Civil. Unidad Administrativa Especial. (2004) Resolución Número (05400 del 311204) Publicada en el Diario Oficial No. 45.791 del 140105 “Por la cual se modifican y adicionan unos numerales a la Parte Cuarta de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, sobre tiempos de vuelo, servicio y descanso para tripulantes”
- Aeronáutica Civil. Unidad Administrativa Especial. Resolución Número (2012) Carta de respuesta a Presidenta ACAV. Asunto: Consulta sobre tiempos de servicio y descanso de Tripulantes de Cabina de Pasajeros. Bogotá, 27 de mayo de 2012.
- Agencia de Información Laboral ENS 09/11/2012. Sindicatos de auxiliares de vuelo y de pilotos entablan denuncias penales contra directivos de Avianca y Aerorepública —Alegan violación al derecho de asociación sindical y concierto para delinquir—. Disponible en: <http://www.ens.org> Consultado 7 de julio de 2014.
- Agencia de Información Laboral ENS 09/23/2013. No solo los pilotos están inconformes con las políticas laborales de Avianca —Habla la presidenta de la Asociación de Auxiliares de Vuelo. Disponible en: <http://www.ens.org> Consultado 7 de julio de 2014.
- Arango Gaviria Luz Gabriela y Pascale Molinier. Compiladoras. (2011) *El Trabajo y la ética del cuidado*. Bogotá.
- Ariza, Natalia et al, 2012. *El arte de volar*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. *Tecnología en Gestión de Servicios para Aerolíneas*. Bogotá.
- AVIANCATACA (2011) *Guía del Aprendiz Auxiliar de Vuelo*. Revisión 4. Disponible en www.avianca.com Consultado 9 de septiembre de 2014.
- BLS Government, EXECUTIVE OFFICE OF THE PRESIDENT OFFICE OF MANAGEMENT AND BUDGET MANUAL DE CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL UNIFORME 2010. Pág. 14. Disponible en: http://www.bls.gov/soc/soc_2010_Spanish_Version.pdf Consultado: Julio 11 de 2014.
- CARACOL Radio. (2014) *Pilotos denuncian carga laboral excesiva con jornadas de más de 12 horas*. Programa 6 A.M. Hoy por Hoy. Disponible en: <http://www.caracol.com.co>
- Congreso de la República (2012) PROYECTO DE LEY 28 DE 2012 SENADO. *Por la cual se adiciona al Código Sustantivo del Trabajo con normas especiales para las tripulaciones de vuelo y se*

- dictan otras disposiciones.* Ponente: Senador Juan Manuel Galán. Consultado 9 de julio de 2014.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-341/94 Actora: Petra Rhöner Ports (Copiloto)Magistrado ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Consultada 8 de julio de 2014.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1328/01. Referencia: expediente T- 387704 Acción de tutela instaurada por la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV) y otros contra American Airlines Inc. -sucursal Colombia- Magistrado Ponente: Dr . Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá, D.C., diez (10) de diciembre de dos mil uno (2001).
- Corte Constitucional de Colombia - Auto 044/02. Actor: Actor: Armando Novoa García. Solicitud de nulidad de la sentencia T-1328 de 2001, proferida por la Sala Tercera de Revisión. Magistrado Sustanciador: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá, D.C., veintiuno (21) de mayo de dos mil dos (2002)
- Corte Suprema de Justicia. Sala De Casación Laboral. (2010) Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA. Radicación No. 27419. Acta No. 07. Bogotá D.C., nueve (9) de marzo de dos mil diez (2010).
- Consejo De Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda Subsección “A” Consejero Ponente: ALFONSO VARGAS RINCON Bogotá, D.C., Diez (10) De Noviembre De Dos Mil Diez (2010). Radicación Número: 11001-03-25-000-2005-00118-00(5111-05) Actor: MARTHA CRISTINA CARVAJAL MOLINA Y OTRO. Demandado: Director General de Aeronáutica Civil - Unidad Administrativa Especial. Documento facilitado por ACAV.
- Diario de una azafata (2012). *La parte mala de ser azafata*. Disponible en: <http://www.diarioazafata.com/2012/03/15/la-parte-mala-de-ser-azafata-de-vuelo-barotraumas-varices-radiaciones-cosmicas-y-otras-lindezas/> Consultado: 8 de julio de 2014.
- Facio, Alda (2002). Con los lentes de género se ve otra justicia. *El Otro Derecho*, (28). Bogotá: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos (ILSA) [en línea]. Disponible en: <http://www.ilsa.org.co>. Consultado agosto de 2014.
- GHAI, Dharam. (2003) *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. En: Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. Organización Internacional del Trabajo.
- García Guzmán, Nathalia. (2013) Encuesta Condiciones Laborales y Sindicales de los Trabajadores y Trabajadoras de SALUDCOOP.

- Área de Investigación Escuela Nacional Sindical. Medellín. Documento en Word facilitado por la coordinadora del área de Mujer Trabajadora.
- Hochschild, Arlie Russell (1983), *The managed heart: commercialization of human feeling*. Twentieth Anniversary Edition With a New Afterword UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS United States of America 2003.
- Molinier, Pascale (2011). *Antes que todo, el cuidado es un trabajo*. Págs. 45 a 64. En: Arango, Luz Gabriela y Molinier, Pascale (2011) *El Trabajo y la ética del cuidado*. Bogotá.
- Pérez Sastre, J.M. *et al* (1999) *Manual sanitario para tripulantes de cabina de pasajeros*. Ediciones Arán, Madrid. Disponible en: http://books.google.com.co/books?id=xKlhviVPxTkC&pg=PA161&lp_g=PA161&dq=Enfermedades+profesionales+y+laborales+auxiliares+de+vuelo&source=bl&ots=vZBVdKMXGh&sig=MhAtPV47BjPbVGBTD01NKuo9Hmk&hl=es-419&sa=X&ei=wQUKV MncLsi8ggSzpoDgBQ&ved=0CDsQ6AEwBA#v=onepage&q=Enfermedades%20profesionales%20y%20laborales%20auxiliares%20de%20vuelo&f=false Consultado 9 de septiembre de 2014.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y del Consejo de Administración - Informe núm. 365, Noviembre 2012 Caso núm. 2362 (Colombia) - Fecha de presentación de la queja: 03-JUN-04 Consultado 25 de julio de 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3087438 Consultado 8 de Julio 2014
- Presidencia de la República – Ministerio de Transporte (2009) . DECRETO 2742 DE 2009 (julio 24) Por el cual se adoptan unas disposiciones relativas a tiempos de vuelo, servicio y descanso para tripulantes de aeronaves. Diario Oficial No. 47.420 de 24 de julio de 2009
- Ragin, Charles C. (1994), *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Universidad de los Andes, Siglo del Hombre Editores. Bogotá.
- Revista DINERO 10/18/2013 ¿Riesgo en el aire? Disponible en: <http://www.dinero.com/empresas/articulo/trabajadores-transporte-aereo-advierten-riesgos-condiciones-laborales/18642>
- Sena (2012). *Diccionario de Ocupaciones y Manual de Clasificación de Ocupaciones 2012*. Disponible en: <http://observatorio.sena.edu.co/BDcno/consulDic.php> Observatorio Laboral y Ocupacional. Consultado 9 de septiembre de 2014.

Semanario VOZ. PERSECUCION A BORDO. Disponible en: <http://www.semanariovoz.com/2014/07/09/persecucion-a-bordo/>. Consultado 8 de julio de 2014.

Wikipedia. Auxiliar de Vuelo. Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Auxiliar_de_vuelo. Cursivas son más. Consultado 11 de julio de 2014.

**III. MADRES COMUNITARIAS: DE “VOLUNTARIAS”
(1987) A TRABAJADORAS TERCERIZADAS (2012):
25 AÑOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS
MUJERES**

Patricia Ramírez Parra

INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene los resultados del estudio de la situación laboral actual de las Madres Comunitarias analizados a través de dos lentes. El primero, el lente organizacional del Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar – SINTRACIHOBÍ- y otras organizaciones de Madres Comunitarias reunidas en la Mesa Nacional de Unidad de Organizaciones de Programas de Atención a la Primera Infancia, nos permite ver de manera concreta las demandas y exigencias de estas como Movimiento Social y Sindical organizado desde 1988 y los logros alcanzados después de 25 años de lucha para ser reconocidas como *Trabajadoras* y por tanto con Derechos Laborales.

Luego de luchas incansables e importantes conquistas parciales por parte de las organizaciones, en un hecho histórico la Corte Constitucional mediante Sentencia de Tutela T-628 de 2012 con Ponencia del Magistrado Humberto Antonio Sierra Porto, plantea que las Madres Comunitarias pueden solicitar el reconocimiento de una relación laboral considerando el *Principio de primacía de la realidad sobre las formalidades*, a saber

En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la Cons-

titudin, la naturaleza laboral de una relación no depende de lo que lo que estipulen las normas o los contratos sino de si en la realidad se presentan las características de tal relación, especialmente la subordinación. Con base en dicho principio constitucional, toda persona, incluida cualquier madre comunitaria, puede solicitar ante los jueces competentes el reconocimiento de una relación laboral, acreditando los requisitos necesarios para ello según el ordenamiento jurídico vigente. (Pág. 58)

Y en consecuencia ordena

Al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que, de forma inmediata, INICIE, LIDERE y COORDINE un proceso interinstitucional y participativo de diseño y adopción de todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar que, de forma progresiva pero pronta, las madres comunitarias de tiempo completo del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar devenguen al menos el salario mínimo legal mensual vigente para entonces. (Pág. 65)

Se recurrió entonces a información secundaria como Comunicados, Pronunciamientos y Actas Oficiales de dicha Mesa de Unidad Nacional, publicadas en la página web de AMCOLOMBIA e información primaria recabada en entrevista colectiva a la Presidenta de SINTRACIHOBÍ en Medellín y el abogado que acompaña al Sindicato desde hace tres años en su lucha por el reconocimiento de sus derechos a la seguridad social y demás derechos laborales, violados por el Estado Colombiano. De igual forma se procedió a la revisión de la jurisprudencia de 2012 y legislación expedida por el legislativo y el ejecutivo para responder a las órdenes de la Corte.

El segundo lente nos permite ver a través de la experiencia concreta de dos mujeres campesinas, hermanas, adultas mayores de 65 y 59 años de edad, residentes en la vereda Piedras Blancas, municipio de Guarne, Antioquia, quienes *ejercieron como*

Madres Comunitarias durante 25 años y medio y 23 años respectivamente en los únicos dos (2) Hogares Comunitarios de Bienestar existentes en dicha vereda, la situación de violación de sus derechos laborales, agravados por la implementación de la *Estrategia de Cero a Siempre*, que se ha constituido, como advirtieran las organizaciones de Madres Comunitarias, en la privatización del cuidado de la primera infancia, el desmonte paulatino de los Hogares Comunitarios de Bienestar y el desconocimiento de la labor histórica desempeñada por las más de 85.000 Madres Comunitarias en Colombia.

Mientras la mayor de estas dos hermanas, constituye un caso emblemático de *tránsito forzoso* de Madre Comunitaria a Docente Jardinera del Centro de Desarrollo Infantil –CDI- “Huellitas de Amor” a partir del año 2013, como parte de la implementación de la mencionada estrategia derivada de la Política de Atención Integral a la Primera Infancia puesta en marcha en el gobierno de Juan Manuel Santos, la segunda se vio obligada a renunciar en mayo de 2012 ante las presiones ejercidas por una delegada del Programa de culminar sus estudios de secundaria y realización de la Técnica en Educación Infantil y la inminente amenaza de cierre del hogar. Si bien se considera fundamental la formación y capacitación de las Madres Comunitarias, es significativo que estas presiones se empiecen a dar precisamente cuando se estaba comenzando a ejecutar la estrategia de Cero a Siempre en el municipio de Guarne.

En consecuencia en la vereda Piedras Blancas, efectivamente *desaparecieron los Hogares Comunitarios de Bienestar*, y las Madres Comunitarias que durante más de 20 años trabajaron en el cuidado de niños y niñas en la vereda.⁶²

62. Estas dos hermanas trabajaron 3 y 5 años respectivamente en los Centros de Atención Integral al Preescolar en zonas rurales creados por ACAIPA en Antioquia a mediados de los 70. La Asociación de Centros de Atención Integral al Preescolar de Antioquia ACAIPA, creó estos centros con apoyo de la Cooperación Internacional Canadiense. Esta ONG se convirtió posteriormente en lo que se conoce hoy como CONCIUDADANIA. Vale destacar que las Jardineras tenía contrato laboral que las reconocía como trabajadoras con derechos.

Las razones por las cuales escojo esta ruta metodológica obedece claramente a una postura conceptual y política que desde una perspectiva de género me permitirá problematizar que mientras las Madres Comunitarias luchaban por su reconocimiento como *Trabajadoras con Derechos*, el gobierno colombiano preparaba una Política de Atención Integral a la Primera Infancia (cuidado, alimentación, salud, recreación, educación) que en su puesta en práctica mediante operadores privados y mixtos, ha terminado por fomentar aún más la tercerización del trabajo de las mujeres de sectores populares en zonas urbanas y rurales del país, y ya no solamente de las encargadas de la atención directa a los niños y niñas, sino también de aquellas encargadas de la atención nutricional, el apoyo pedagógico, y las labores administrativas dentro de los Centros de Desarrollo Infantil.

Así, el *Cuidado y educación de la infancia colombiana de sectores menos favorecidos* sigue siendo sostenida mayoritariamente por mujeres/madres cuyas condiciones de discriminación interseccional –en razón de la procedencia y la edad- se profundizan en mujeres rurales y campesinas, adultas mayores, como veremos a través de la voz de doña Luz Helena, quien fuera hasta hace poco *Docente Jardinera contratada por la Asociación Ca-perucita*, operador de la estrategia de Cero a Siempre en 17 municipios del Oriente Antioqueño y el cual se declaró en quiebra el pasado 23 de septiembre de 2014.

Como bien señala esta Madre Comunitaria, resulta paradójico que cuando las Madres Comunitarias producto de sus luchas históricas, lograron ser reconocidas como Trabajadoras con Derechos Laborales, ella ahora no pueda disfrutar *de tener mi hogar en mi casa, con los 13 niños de mi vereda y ganarme el salario mínimo...sólo pude disfrutarlo un mesecito* [Guarne, Entrevista colectiva ex madres comunitarias, 11/08/2014]

Este informe está dividido en cuatro apartados: En la primera parte se dará cuenta de las características generales de las personas que se desempeñan como Madres Comunitarias. En la segunda parte, una doble entrada nos permitirá abordar de manera sintética las condiciones laborales y sindicales de las Madres Comunitarias en general, realizando una breve contextualiza-

ción histórica a partir de las voces de las organizaciones sociales y sindicales, y el excelente resumen que presenta la Sentencia T-628 de 2012 de la Corte Constitucional. Aquí, como aporte significativo de este estudio, incluimos al final del segundo acápite, un apartado titulado *De Cero a Siempre o El descabro de Ca-perucita*, para dar cuenta del caso emblemático de la *ex Madre Comunitaria*, hoy Docente Jardinera de la estrategia de Cero a Siempre, como un abrebocas que sugiere la necesidad de otro estudio sobre la situación laboral de estas “*nuevas trabajadoras en el país*”. En la tercera parte, señalaremos los avances y obstáculos para la realización de los derechos laborales recientemente reconocidos a las Madres Comunitarias. Finalmente, la cuarta parte contiene las cuentas pendientes, agendas políticas y laborales que han definido sus organizaciones sociales representantes.

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE QUIENES SE DESEMPEÑAN EN LA OCUPACIÓN

Según información de SINTRACIHOBÍ aproximadamente 130.000 mujeres de sectores populares en Colombia han sido Madres Comunitarias en el país. Quienes se encuentran activas actualmente se calculan en 85.000 mujeres. El número de hombres padres comunitarios es muy reducido.

La identidad de las trabajadoras de este sector está entonces caracterizada fundamentalmente por las categorías de clase/procedencia (sectores urbanos y rurales pobres y populares)/ género, en tanto es un trabajo mayoritariamente femenino por la naturalización del cuidado de niños y niñas a cargo de las mujeres. Otro elemento importante es la edad, que aunque no se tiene un dato de la edad promedio de las madres comunitarias en el país, sí es importante señalar que aún continúan trabajando mujeres mayores de 57 años e incluso mujeres mayores de 60 años, adultas mayores que han cumplido su edad de jubilación pero que presionadas por sus necesidades económicas y ante el desconocimiento de sus derechos laborales, especialmente una pensión digna, se han visto obligadas a seguir trabajando.

A modo de ilustración véase Tabla 25.

Tabla 25: Madres comunitarias adultas mayores con más de 20 años de servicio activas a 2014. Municipio de Guarne, Antioquia.

Iniciales nombre y apellidos	Regional	Edad 2012	Tiempo de servicio 2012	Activa
LHVV	Antioquia	63	23.73	Activa CDI
MCHH	Antioquia	58	23.78	Activa
LMRD	Antioquia	61	23.73	Activa
MHGDM	Antioquia	64	20.42	Activa

Nótese que éste registro suministrado por el ICBF a una de las entrevistadas para este estudio es del año 2012. Es decir que estas cuatro madres comunitarias tienen hoy 65, 60, 63 y 66 años y continúan al cuidado de niños y niñas en sus Hogares Comunitarios de Bienestar HOCOBIS o en el CDI.

2. CONDICIONES LABORALES Y SINDICALES

2.1 Oportunidades y condiciones del empleo

Cómo ha sido denunciado ante la opinión pública nacional e internacional, órganos de justicia nacionales, así como ante organismos de las Naciones Unidas (OIT, ONU –Comité de la CEDAW, Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales PIDESC) las Madres Comunitarias en Colombia fueron víctimas de violación a sus derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación; y derivado de ellos, de sus derechos laborales durante 25 años en tanto el Estado Colombiano definió su trabajo como *solidario* y *voluntario*, toda vez que el Programa amparado en el artículo 44 de la Constitución Política, parte de la base de que obligación de asistir y proteger a los ni-

ños y niñas para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos es compartida entre el Estado, la familia y la sociedad (Corte Constitucional 2012:22)

La última década del siglo XX y la primera del siglo XXI fueron testigo de la más clara violación del derecho al Trabajo Decente de más de cien mil mujeres de sectores pobres y populares en Colombia. En un contexto político y económico caracterizado por la implementación de claras políticas sociales de corte neoliberal en el país, las Madres Comunitarias emprendieron sus luchas desde muy temprano (1988) para exigir su derecho a un Trabajo Decente como lo ha consagrado la OIT,

Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. (OIT)

¿Cuáles eran las condiciones del empleo *solidario y voluntario* de las Madres Comunitarias y cómo cambiaron a partir de la Sentencia T-628/12?

- **Jornada Laboral:** Laboran en jornada laboral de 8 horas en atención directa a los niños y niñas de lunes a viernes, sin embargo su jornada se extiende hasta 10 y 12 horas por las labores asociadas a su trabajo.

Entonces yo empecé a trabajar el 2 de agosto del 89 y mi niña tenía 8 días de nacida. Trabajé 23 años, muy contenta, esos 23 años se fueron volando... yo ahora pienso: pero yo si aguanté mucho, porque es que... y pues fuera de mis tres hijas con todos esos muchachitos, cuando eso empezamos con 15 niños y era todo el día, trabajamos todo el día de 8 a 4 de la tarde con los niños, y después siga con tanto trabajo, la papelería como dice ella, yo a veces a las 10 de la noche salía de la cocina dizque a llenar papelería, a esas 25 preguntas que había que hacer de un día para otro,

a llamar los padres, a veces no tenía una toda la información [Guarne, Entrevista Madre Comunitaria, Tiempo de servicio 20 años].

- **“Inexistencia de vínculo laboral” y pago por labor voluntaria y solidaria:** las Madres Comunitarias como *voluntarias solidarias*, eran contratadas por intermedio de las Asociaciones de Padres de Familia, que suscribían un Contrato de Aportes con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Respecto al pago de la bonificación o beca, para el año 2012, la bonificación de una madre comunitaria de tiempo completo, fijada por el ICBF, se encontraba entre \$349.200 y \$407.400, según el número de niños y niñas que atendiera. En el caso de una madre comunitaria de tiempo completo que atienda 14 niños su pago ascendía al 70% del SMLMV.

– **Régimen laboral y remuneración de las Madres Comunitarias reconocido a partir de Agosto de 2012:**

La Corte Constitucional en la mencionada sentencia concluye que, “el régimen jurídico de las madres comunitarias no es el de las personas que trabajan por contrato de prestación de servicios, sino uno intermedio entre el trabajo subordinado y el independiente, el cual fue configurado autónomamente por el ICBF. Al hacerlo, esta entidad escogió dotarlo de una jornada máxima igual a la de los trabajadores subordinados y al hacerlo no podía, al mismo tiempo, excluir el salario mínimo mensual, sin incurrir en discriminación sexual en el sentido ya indicado”. (Corte Constitucional, 2012:60 Numeral 63)

En consecuencia la Corte ordena al Estado como señalamos párrafos atrás, que el ICBF

[...] de forma inmediata, INICIE, LIDERE y COORDINE un proceso interinstitucional y participativo de diseño y adopción de todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar que, de forma progresiva pero pronta, las madres comunitarias de tiempo completo del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar de-

venguen al menos el salario mínimo legal mensual vigente para entonces. (Pág. 65)

Respondiendo a esta orden de la Corte Constitucional, el Gobierno incluirá en la Ley de Reforma Tributaria, aprobada por el Congreso de la República en diciembre de 2012, una directriz específica para las Madres Comunitarias. Así la Ley 1607 de Diciembre 26 de 2012 *Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones*, dispone en su Artículo 36 que,

Durante el transcurso del año 2013, se otorgará a las Madres Comunitarias y Sustitutas una beca equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. De manera progresiva durante los años 2013, se diseñarán y adoptarán diferentes modalidades de vinculación, en procura de garantizar a todas las madres comunitarias el salario mínimo legal mensual vigente, sin que lo anterior implique otorgarles la calidad de funcionarias públicas.

La segunda etapa para el reconocimiento del salario mínimo para las madres comunitarias se hará a partir de la vigencia 2014. Durante ese año, todas las Madres Comunitarias estarán formalizadas laboralmente y devengarán un salario mínimo o su equivalente de acuerdo con el tiempo de dedicación al Programa. Las madres sustitutas recibirán una bonificación equivalente al salario mínimo del 2014, proporcional al número de días activos y nivel de ocupación del hogar sustituto durante el mes.

Un poco más de seis meses después de aprobada dicha Ley, la Mesa Nacional de Unidad arriba mencionada, apoyada por la ONG ILSA, la CUT y el Senador Alexander López, presentan a los delegados del Gobierno Nacional un pliego de peticiones para el cumplimiento de sus derechos laborales; derecho a pensión y riesgos profesionales; derecho a la salud; riesgos laborales; reglamentación afiliación a cajas de compensación; contratación; profesionalización y raciones y condiciones nutricionales para los niños y niñas.

Esto por cuanto durante el primer semestre del año 2013 no se había logrado la formalización laboral de las Madres Comunitarias. Es hasta el año 2014 y con la expedición del **DECRETO 289 DE FEBRERO 12 DE 2014** “*Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 36 la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras disposiciones*” que se concretan finalmente sus derechos a un trabajo decente.

2.2 Seguridad social y salud en el trabajo

Antes de la formalización laboral de las Madres Comunitarias iniciada por fin a partir de febrero de 2014, teníamos que tal y como explica la Sentencia T-628 de 2012,

Con respecto a la seguridad social, según la ley 509 de 1999 y la 1187 de 2008, y el acuerdo 18 de 2000 del ICBF, las madres comunitarias se encuentran afiliadas a salud y pensiones con una regulación muy similar a la de los trabajadores subordinados, ya que no están obligadas a asumir la totalidad de los aportes (aportan el 4% de la suma que reciben como bonificación) sino que el Estado paga una parte de los mismos, lo cual es consecuencia de la lógica de la corresponsabilidad que anima el Programa. (Pág. 58 numeral 61)

Tras la expedición de la Sentencia, la Mesa de Unidad Nacional presentó a mediados de 2013 sus demandas señalando respecto a Pensiones y Riesgos Profesionales, entre otras las siguientes exigencias , lo que da cuenta de la persistencia del incumplimiento de este derecho a las Madres Comunitarias.

- Pensión digna para Madres Comunitarias, FAMI, Sustitutas y Tutoras, que tenga como piso el mínimo vital y reconozca el tiempo real laborado por la Madre a los Programas de Bienestar.
- Empezar las acciones legales o legislativas para dar solución a las mujeres enfermas o en situación de discapacidad, adquirida o profundizada por su trabajo en los programas, y que ya no pueden ejercer su labor o que ya se retiraron, pero que aún no tienen solución pensional. Es urgente que el Ministerio de Salud se encargue con mayor urgencia de estos

casos.

- Igualdad del monto cotizado en los fondos privados como en Colpensiones.
- Cumplimiento de las afiliaciones por parte de los contratistas, ya que no están afiliando a las Madres, verificando en los fondos correspondientes.

En materia del Salud exigían el cumplimiento de las incapacidades y los pagos correspondientes a ellas con puntualidad. Y con referencia a Riesgos Laborales, plantean que

- Para los casos de Madres que hayan adquirido enfermedad laboral o agravada su condición en el ejercicio de la labor, sea responsabilidad del Estado su cotización a salud y su pensión por invalidez, con su correspondiente valoración.

- Permitir a la Madre afiliación a través de otros fondos que no impidan acceso a la pensión y ARL, y reactivación de las nuevas afiliaciones a Riesgos Laborales por parte de las entidades correspondientes. [ADDHIP, 2013]

Finalmente a partir de 2014, respecto a estos Derechos, el Decreto 289 de 2014 arriba mencionado, señala en sus artículo 5 y 6 lo siguiente

Artículo 5. Garantía y control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de protección social por parte de los empleadores. Las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar constituirán las garantías requeridas para el cumplimiento de las acreencias laborales a favor de las Madres Comunitarias, las cuales deberán mantener su vigencia en los términos legales, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2923 de 1994. Parágrafo. En caso que las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar incumplan con sus obligaciones laborales o de seguridad social respecto de las Madres Comunitarias,

el ICBF podrá dar por finalizado el respectivo contrato de aporte y hacer efectivas las pólizas, para garantizar las prestaciones laborales de las Madres Comunitarias.

Artículo 6. Coordinación en actividades de promoción y prevención. Las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Riesgos Laborales coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar mejores condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral. Las Cajas de Compensación Familiar, conforme a los programas sociales que brindan en el marco legal que las rige, promocionarán servicios a favor de las Madres Comunitarias.

A la fecha de este informe, Madres Comunitarias de modalidad tradicional del municipio de Guarne, consultadas sobre sus condiciones de vinculación laboral, sus condiciones de afiliación al régimen de salud y pensiones, ARL y Caja de Compensación, se muestran satisfechas con el cumplimiento del contrato por parte de las Asociaciones. El mayor problema que enfrentaban, cual era el del vencimiento del contrato el 30 de septiembre de 2014 ha sido superado, toda vez que firmaron contrato hasta diciembre de 2014, aunque la incertidumbre sobre su continuidad en 2015 está latente.

2.3 Trato, libertades individuales y discriminación en el ámbito laboral

Desde una perspectiva de género y cuidado, el principal elemento a resaltar en este estudio de caso con relación al trabajo, libertades individuales y discriminación de las madres comunitarias lo constituye el pronunciamiento de la Corte sobre la **DISCRIMINACION EN RAZON DEL SEXO** de la cual han sido víctimas las Madres Comunitarias en Colombia. Apoyada en legislación nacional, en la CEDAW y el PIDESC, la Corte Constitucional recuerda los principios de no discriminación e igualdad y la obligación contraída por el Estado colombiano de

eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. (Art 13 y 14 CPC, PIDESC art. 26 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos artículo 24, CEDAW), y señala en su providencia lo siguiente:

60.- Esta Sala estima que, si bien la legislación debe evolucionar progresivamente en el sentido recomendado por el Comité del PIDESC, el hecho de que las normas actuales excluyan la relación laboral entre las madres comunitarias, el ICBF y las asociaciones que participan del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar no es violatorio per se del derecho a la igualdad de las mujeres. [...] Ahora bien, serán violatorias del derecho a la igualdad aquellas diferencias entre el régimen del trabajo subordinado y el régimen especial de las madres comunitarias que configuren discriminación contra la mujer. En el presente proceso se han aducido algunas distinciones que podrían llegar a serlo, básicamente (i) la retribución económica, ya que no alcanza el salario mínimo legal mensual a pesar de que la jornada máxima de trabajo es de 8 horas, y (ii) la falta de acceso al sistema de seguridad social, sobre todo a la pensión de vejez. Para dilucidar el asunto, la Sala comenzará por determinar si, en realidad, existen las aludidas diferencias y, si ello es así, analizará si constituyen discriminación contra la mujer según la definición contenida en la CEDAW.

62.- En lo relativo a (i), es decir, a la retribución económica de las madres comunitarias, la Sala considera que el hecho de que no equivalga al menos al salario mínimo legal mensual de los trabajadores subordinados, a pesar que de su jornada máxima de trabajo también es de 8 horas, sí constituye una discriminación que viola el derecho a la igualdad de las mujeres. **Esta situación encaja en el concepto de discriminación contra la mujer que ofrece el artículo 1 de la CEDAW:** “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto

o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En segundo lugar, la diferenciación descrita tiene por objeto no reconocer a las madres comunitarias la remuneración mínima vital, consagrada en el artículo 53 de la Constitución como parte del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y que también se encuentra reconocida como derecho humano en varios tratados internacionales ratificados por Colombia, como el PIDESC (artículo 7.a) y el Protocolo de San Salvador (artículo 7.a).

En tercer lugar, aunque según el artículo 5 del Acuerdo 21 de 1996 tanto hombres como mujeres pueden ser madres comunitarias, y en ese sentido la distinción afectaría tanto a hombres como mujeres, existen dos razones que demuestran que la diferenciación sí está basada en el sexo. La primera es que, en la práctica, son solo mujeres las que se dedican a la labor de madre comunitaria. La segunda, y la más importante, es que las actividades que desarrollan las madres comunitarias son “típicamente femeninas” -cuidado de menores de edad, alimentación, aseo, etc.-, es decir, son tareas que históricamente la sociedad ha asociado al sexo femenino. Así, se asigna una retribución económica por debajo del salario mínimo mensual a una alternativa laboral desarrollada solo por mujeres y que consiste precisamente en ejercer su rol tradicional. **En opinión de la Sala este es un ejemplo de discriminación indirecta pues se trata de una política estatal –fijada por el ICBF– que es aparentemente neutra desde el punto de vista del sexo, pero que de hecho repercute negativamente en el goce del derecho a la remuneración mínima vital de las mujeres.** Recuérdese que, **según la Recomenda-**

ción General número 25 del Comité de la CEDAW, esta forma de discriminación también encaja en el concepto de discriminación contra la mujer prohibida por el artículo 1 de este tratado. (Pág. 59-60, El resaltado es mío)

2.4 Libertades sindicales y diálogo social

La historia organizativa de las madres comunitarias data desde el momento mismo del origen del programa. En 1988 nace el Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar – SINTRACIHOBÍ, que agrupa en la actualidad a: AMCOLOMBIA, SINDIMACO, ADDHIP Y US-TRABIN.

El reconocimiento de SITRACIHOBÍ como Sindicato no fue inmediato. Tal y como señala Herreño, A.L. (1999)

Aunque inicialmente el Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución 004420 del 15 de noviembre de 1988 le negó la personería jurídica, arguyendo que las Madres Comunitarias no poseían calidad de trabajadoras del ICBF, finalmente en acatamiento de los derechos de asociación y sindicalización reconocidos por el ordenamiento jurídico colombiano, se le expidió la personería (Pág. 255)

Estas organizaciones forman parte además de la Mesa Nacional de Organizaciones de los Programas de Atención a la Primera Infancia.

Como movimiento social y sindical a lo largo de 26 años de historia, las diferentes asociaciones de Madres Comunitarias y el Sindicato, han estado acompañadas por diferentes sectores políticos y organizaciones no gubernamentales, así como por parte de centrales obreras en el país, entre las que se destacan el acompañamiento del Movimiento MIRA, el Polo Democrático; las ONG Fundación Menonita para el Desarrollo Colombiano (MENCOLDES), Fundación Social, ILSA, ENDA América Latina y CINEP entre otras; y la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

A lo largo de estos años de lucha, movilizaciones, tomas pacíficas, paros nacionales, han logrado un nivel de incidencia importante que fue dando respuestas a sus exigencias en pro del mejoramiento de los programas y de sus condiciones como Madres Comunitarias, alcanzando niveles de interlocución importantes con Representantes a la Cámara, Senadores de la República, Defensoría del Pueblo, instancias no gubernamentales de derechos humanos, derechos de la infancia y derechos de la mujer nacionales e internacionales como UNICEF; de derecho al trabajo como la OIT.

En este período comprendido entre 2009 y 2013 se registra una gran movilización social por parte de Madres Comunitarias en el país en la exigibilidad de sus DESC.

- ✓ **Movilización Nacional 26 y 27 de octubre de 2009:** Paro Nacional por la defensa de los Hogares Comunitarios de Bienestar y otras modalidades ante la nueva estrategia de atención a la primera infancia “De cero a siempre”. Reivindicación de su derecho a la dignidad, al trabajo, a la pensión a una vida digna y a la profesionalización.
- ✓ **Mayo 7 y 8 de 2012:** Movilización Nacional y Paro de Madres Comunitarias en pronunciamiento sobre la estrategia de “Cero a Siempre”.
- ✓ **Paro Nacional Septiembre – Octubre de 2013:** Exigencia de Formalización Laboral.

Finalmente respecto a las libertades sindicales de las ex Madres Comunitarias entrevistadas en Guarne, llama la atención que si bien este municipio y la vereda Piedras Blancas están muy cercanos a la ciudad de Medellín, la debilidad organizativa y política de las Madres Comunitarias en esta zona y en particular de las mujeres en la vereda. De las cuatro madres comunitarias entrevistadas para este estudio (dos tradicionales y dos FAMI), sólo dos participaron alguna vez de las actividades del SINDICATO, aunque las cuatro estaban afiliadas. Su compañera representante

pasó a ser madre sustituta y ellas perdieron la relación con la organización. Sus obligaciones familiares aparecen como razón de su baja participación.

2.5 De Cero a Siempre o “el descalabro de Caperucita”

A continuación presentamos la historia de doña Luz Helena que en su propia narrativa da cuenta efectivamente de cómo vivió...

Un tránsito forzoso de Madre Comunitaria a Docente Jardinera

Mi experiencia como madre comunitaria, deliciosa, lo que más me gustó en mi vida y fue para mí un orgullo ser madre comunitaria. Yo empecé en agosto de 1989, he trabajado y me he dado el lujo de decir que tengo padres usuarios que fueron mis primeros alumnos, alumnos fundadores, yo aquí lo quise mucho y lo quiero y yo le digo a las madres comunitarias: cuiden esos hogares que es lo mejor, **yo estoy trabajando en el CDI y trabajo bueno y es rico pero yo no me quería pasar, me tocó pasarme** porque los padres usuarios al ofrecerles un programa que no había que pagar ni la madre de apoyo tenía que ir a ayudarlo a la madre comunitaria, optaron por pasarse entonces para allá, entonces **a mí me tocó pasarme, porque todo el grupo se me fue para el CDI.**

Entonces como era a todo el frente, enseguida de mi casa, entonces la gente decía que el hogar mío era muy bueno por lo bien situado, y lo colocaron a todo el frente, entonces yo tenía todo mi grupo para empezar, tenía la papelería de los niños, cuando ya empezaron los padres de familia: *doña Luz, abrieron el centro de desarrollo, usted nos entrega la papelería de los niños para pasarla para allá? – claro, bien puedan...* y yo les entregué la papelería a todos, quedaron 4 padres de familia que no se querían pasar y me tocó llamarlos a coger el cupo porque acá ya no funciona.

Doña **Alba la de Bienestar Familiar me llamó y me dijo que ella se alegraba mucho en que yo voluntariamente haya querido pasarme para el CDI** y yo le dije: **doña Alba, voluntariamente no, me tocó, fueron las palabras que yo le dije cuando ella me llamó, porque todos los niños se me fueron**, porque ella me dijo: Luz Elena usted no se tiene que ir, eso sí que quede bien claro, no la estamos obligando, usted se puede quedar en su hogar, Bienestar Familiar le va a responder con todo a usted, pero usted me responde por la cobertura y era una cosa que no podía, estaba muy lejos de mi alcance, yo no podía tener la cobertura.

Y me tocó pasarme, **estoy trabajando bueno y todo, pero el hogar de Bienestar, siempre les digo a todas: orgullosísima de haber sido madre comunitaria y todavía me siento madre comunitaria** y tengo mis padres de familia allí que fueron mis alumnos, acá en el CDI también tengo alumnos míos que son papás de mis niños, cuando estuve en el hogar, en un año me salieron 5 hijos de mis padres usuarios, eso fue hermoso, muy realizada, trabajé rico, nunca tuve problemas con la comunidad, me quisieron mucho, todavía me quieren **y ahí estoy trabajando en el centro de desarrollo, ya con unas**

inquietudes de que ya como tengo 65 años cumplidos, pues estaba mirando yo qué posibilidades puedo tener para retirarme de trabajar, porque yo digo que ya he cumplido y es justo, uno ya siempre se cansa más, ya no tiene la vitalidad de hace 20 años y sin embargo el trabajo con los niños es desgastante y es fuerte, aunque me encanta y yo si le digo a todas mis compañeras, el día que yo me retire voy a llorar mucho porque mis niños me van a hacer mucha falta.

He estado en proceso de retirarme, casi me había atrevido a redactar mi carta de renuncia para eso de la beca vitalicia, pero vuelvo y digo vamos a ver, porque a mí me cubre la beca vitalicia por más de 20 años, \$280.000. ... No es justo!!! (Guarne, Entrevista agosto de 2014)

Condiciones laborales y oportunidades del empleo de las docentes jardineras

Como un abre bocas de la situación de las Docentes Jardineras, tenemos el caso de esta ex Madre Comunitaria contratada por el operador Asociación Caperucita, al cual la Regional Antioquia del ICBF le entregó la administración de los Centros de Desarrollo Integral en 17 municipios del Oriente Antioqueño. Durante 2013 el funcionamiento del CDI de la vereda Piedras Blancas donde labora doña Luz Elena, funcionó a *todo dar, teníamos la auxiliar de servicios generales, la manipuladora, el material para los niños, en fin... todo.*

¿En diciembre a usted le liquidaron cesantías, prima?

Todo, todo y ahora también nos dieron la prima, todo, esa empresa todo, vacaciones, prima, cesantías, los intereses, a todo lo que tiene el trabajador derecho, la salud a tiempo, las pensiones las cotizan a tiempo. [Guarne, Entrevista a Docente Jardiner, 11/08/2014]

Sin embargo, en abril de 2014 doña Luz Elena se da cuenta que por *por trabajo igual* ella **no tiene salario igual** que su otra compañera docente. Mientras nuestra *ex madre comunitaria* ganaba \$643.000 su otra compañera del CDI, ganaba \$270.000 más. Y adicionalmente, su contratación en 2014 fue hecha solamente por seis meses.

En este momento, cómo le dijera? En este momento no sé, porque *el contrato mío se venció el 31 de julio, nosotros seguimos trabajando que porque que Caperucita*

o no sé en qué problemas anda, entonces está Bienestar Familiar con ganas de cambiar de operador, entonces no, el contrato mío en ese momento no sé por cuánto es, estamos trabajando, dijeron que el contrato de todas maneras nos iba a cubrir otros dos meses. [¿Pero el sueldo?] El sueldo demás que si llega, porque de todas maneras en este momento es la primera quincena ahorita el 15.

- Usted se pasó al CDI en 2013, el año pasado ¿qué tipo de contrato le hicieron?

El primer contrato figuraba del 28 de enero al 31 de diciembre, un contrato a un año, en cambio este fue hasta el 31 de julio, por seis meses. Nos dijeron que el contrato sería por otros dos meses, no sabemos qué va a pasar de aquí para allá. [Guarne, Entrevista Docente Jardinera, 11/08/2014. El resaltado es mío]

En junio de 2014 varios CDI de otros municipios de Oriente empezaron a presentar retrasos en los pagos de las docentes, pagos a proveedores, etc, y la situación en Guarne no se hizo esperar.

Para agosto 20 de 2014, fecha en que para efectos de este estudio de caso nos reunimos con SINTRACIHOBÍ en la sede de la Escuela Nacional Sindical, doña Luz Helena, solicitó asesoría jurídica en el Centro de Atención Laboral por: discriminación salarial, retraso en el pago de su salario (tres quincenas) y retraso en los aportes a la seguridad social y salud. Con esta asesoría presentó un derecho de Petición en la Asociación con copia al ICBF, el cual nunca fue contestado.

El lunes 25 de agosto de 2014 doña Luz Elena y sus compañeras del Centro de Desarrollo Infantil, entran a paro con el resto de CDI que aún continuaban siendo operados por Caperucita en el Oriente Antioqueño . Más de 500 niños y niñas en los municipios de Guarne, La Ceja, Marinilla, Rionegro, El Retiro, La Unión, Sonsón, entre otros se quedaron *sin guarderías*.

El primer paro de docentes jardineras y demás trabajadoras

de los Centros de Desarrollo Infantil de la Estrategia de Cero a Siempre administrado por la Asociación Caperucita duró un mes. La Regional Antioquia del ICBF, la Gobernación de Antioquia y las Alcaldías municipales entraron a negociar para buscar una pronta solución a la situación de más de 500 niños y niñas y sus familias en el Oriente Antioqueño, y se toma la decisión de cambiar de operador. En lo que respecta al municipio de Guarne, los dos Centros de Desarrollo Infantil existentes (uno rural y otro urbano) serán ahora administrados por el Hospital Local, el Sindicato SANAR y vigilado por la Alcaldía municipal, e incluidos en la estrategia Buen Comienzo de la Gobernación de Antioquia.

El 23 de Septiembre de 2014 cuándo aún se encontraban sin reanudar actividades en el CDI Huellitas de Amor, las trabajadoras fueron informadas que la Asociación Caperucita había dejado de existir. Se declaró en quiebra y fue liquidada. En La Ceja, municipio sede de esta organización operadora, un abogado está asesorando a más de 150 trabajadoras (entre docentes, administrativas, auxiliares de servicios generales) y proveedores de diferente municipios de Oriente perjudicados por *el descalabro de Caperucita*.

Hoy doña Luz Elena, ex Madre Comunitaria con 23 años y medio de servicio voluntario y solidario para con el Estado Colombiano, Docente Jardinera de la estrategia de Cero a Siempre se pregunta: ¿Quién me responde por las cinco quincenas que me deben? ¿Quién me va a poner al día con los pagos de salud? Y su preocupación también incluye a su comunidad, su vecino arrendatario de la finca donde funcionaba el CD y al cual Caperucita le quedó debiendo cinco meses de arriendo; los proveedores del mercado; etc, etc.

Su esperanza cómo miles de madres comunitarias en el país es que resulte favorable la Demanda Colectiva que interpondrá SINTRACIHOBI para la obtención de una pensión digna como Trabajadora con Derechos y por tanto correspondiente a un Salario Mínimo Legal Vigente.

3. OBSTÁCULOS Y AVANCES PARA LA REALIZACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES

En este acápite se dará cuenta de los obstáculos y avances en el período comprendido entre 2009 -cuando inicia el diseño de la Política de Atención Integral a la Primera Infancia y su Estrategia de Cero a Siempre, durante el gobierno de Álvaro Uribe Vélez-, y 2014 con la expedición del Decreto 289 de febrero de 2014 que *formaliza la vinculación laboral de las Madres Comunitarias* después de 25 años de discriminación y explotación laboral.

Desde la perspectiva de las organizaciones sociales y SIN-TRACIHOBÍ el principal obstáculo que enfrentan las Madres Comunitarias desde el año 2009 y continúan experimentando como amenaza es el desmonte paulatino de los Programas de Hogares Comunitarios de Bienestar HOCOBÍ, con la creación de los *Centros de Desarrollo Integral CDI de Cero a Siempre*.

Después de la movilización nacional del 26 y 27 de octubre de 2009 mencionada párrafos atrás, dirigida además contra la amenaza de cierre de los Hogares Comunitarios,

[Y] una dura negociación con las directivas del ICBF, llegaron a un principio de acuerdo en que el ICBF se comprometió, entre otras cosas, a no suprimir los programas de Hogares Comunitarios, a gestionar soluciones a los aspectos pensionales y de riesgo profesional de las madres comunitarias, a gestionar el acceso de estas al crédito de vivienda, a buscar alternativas con el Ministerio de Educación para mantener la cobertura de los hogares comunitarios y con las universidades oficiales, para elaborar programas de profesionalización de las madres comunitarias. (Arango, LG y Molinier, P., 2011: 296)

Tres años después en 2012, como es bien sabido, mediante **Sentencia T-628/12 de la Corte Constitucional**, reconoce a las Madres Comunitarias como trabajadoras y ordena al Estado Colombiano el pago del salario mínimo legal vigente y exhorta al reconocimiento de su relación laboral. Lo cual constituye el mayor avance de materia de derechos.

En diciembre de 2012, el Congreso expide como la **Ley Tributaria 1607** que con el Artículo 36 otorga una beca equivalente al Salario Mínimo, pero queda aún pendiente la formalización laboral para el año 2014.

Así los años 2012 y 2013 siguieron siendo testigos de vulneraciones a las Madres Comunitarias, pues los acuerdos entre delegados del Gobierno Nacional y la Mesa de Unidad Nacional no fueron respetados, llevando al conocido Paro Nacional de Madres Comunitarias a partir del 30 de Septiembre de 2013 y que tuvo una duración de 25 días.

Veamos a continuación el Comunicado Oficial de la Mesa Nacional de Organizaciones que sustenta la razón de su movilización pacífica:

PARO NACIONAL DE MADRES COMUNITARIAS

Bogotá D.C., 30 de septiembre de 2013

COMUNICADO DE LA MESA NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE LOS PROGRAMAS DE ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA: MADRES COMUNITARIAS, FAMI, SUSTITUTAS, TUTORAS Y HOGARES INFANTILES

SINTRACIHOBI, AMCOLOMBIA, SINDIMACO, ADDHIP, USTRABIN

La mesa de unidad nacional de las organizaciones que agrerman las madres trabajadoras que atienden los programas de atención a la primera infancia: Madres Comunitarias, Fami, Sustitutas, Tutoras y Hogares Infantiles, se permite comunicar:

Hoy lunes 30 de septiembre del año 2013 retomamos nuestra movilización pacífica. Nos declaramos en paro y se cuenta con una suspensión del servicio en todos los departamentos de Colombia. Esto tiene el propósito de exigir al Gobierno seriedad y verdadera voluntad en las mesas de negociación que se vienen adelantando conjuntamente con el Ministerio del Trabajo y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

La confianza ha sido rota por parte de la Directora Nacional encargada del Instituto, Adriana González, quién ha desconocido nuestra lucha y reivindicaciones. Se siguen presentando persecución para que transitemos a la peligrosa estrategia de cero a siempre; se están realizando presiones y descuentos a quienes hoy participamos en esta movilización; aún no hay solución al problema pensional que aqueja a 14.000 madres en edad de retiro y enfermas, quienes no contarán con una vejez digna; encontramos trabas y dilación por parte de funcionarios del instituto a la formalización laboral de todas las madres para el año 2014, como lo ordena la Ley 1607 de 2012.

Y por último, se sigue presentando una desigualdad clara frente al presupuesto que nuestros programas reciben frente a los programas de la estrategia de cero a siempre, desconociendo nuestra labor histórica.

Por ello, hemos remitido una carta al Presidente Juan Manuel Santos, ya que es necesario entablar interlocución con él directamente ante el incumplimiento y la actitud de funcionarios del ICBF y el Ministerio del Trabajo.

El paro nacional seguirá hasta que se den soluciones por parte del Presidente a nuestras peticiones.

¡No más engaños a nuestras Madres!

¡Pensión digna ya!

¡Formalización laboral justa!

Este Paro Nacional que contó con el apoyo adicional de cuatro senadores estadounidenses, fue definitivo para la **formalización laboral justa de las Madres Comunitarias**, a partir del **DECRETO 289 DE FEBRERO 12 DE 2014** “*Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 36 la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras disposiciones*”, y explicado párrafos atrás.

La problemática y las luchas de las Madres Comunitarias han cruzado fronteras. Desde 1995 con el pronunciamiento del Comité de DESC, su ratificación en 2001, su conocimiento por la CEDAW en 2007, su conocimiento en la OIT y el reciente apoyo por parte de cuatro senadores estadounidenses que acompañaron el paro. Así, como señala la presidenta de SINTRACIHOBI en Antioquia,

Ahora la presidenta nacional fue elegida para viajar a Ginebra a reunirse con el grupo de mujeres que defienden allá los derechos propios y llevar ella la demanda allá y a nosotros, a él [Abogado de Sintrachihobi] y mi persona, la vicepresidenta y la fiscal fuimos elegidos para viajar a Estados Unidos. En el momento en que ella presenta la demanda en Ginebra nosotros la estamos presentando ante el Senado de los Estados Unidos también.

4. CUENTAS PENDIENTES Y AGENDA POLÍTICA LABORAL DE MADRES COMUNITARIAS

— Interposición de Demandas contra el Estado Colombiano por el reconocimiento del derecho a una pensión digna para todas las madres comunitarias

Partiendo del reconocimiento de las Madres Trabajadoras como *Trabajadoras* a partir de la Sentencia T-628/12, SINTRACIHOBI señala dos prioridades en su agenda política y laboral. Una, la reclamación de las acreencias laborales, es decir todos

aquello a que tiene derecho una trabajadora en Colombia, a saber: primas, cesantías, vacaciones, etc. y que dejaron de percibir las Madres Comunitarias durante el tiempo en que eran consideradas *voluntarias solidarias*. Dos, los pagos a la Seguridad Social que adeuda el Estado, para la garantía del Derecho a la Pensión.

SINTRACIHOBI por estrategia política y reconociendo la incapacidad del Estado para responder al alto número de demandas a que darían lugar la exigencia de las acreencias laborales, acordó iniciar con una *Demanda Colectiva* relacionada con el reconocimiento de la pensión, que en términos legales será de un SLMLV. Veamos la explicación del abogado de SINTRACIHOBI,

¿Cuál es la petición que vamos a hacer? no es la pensión, porque nosotros no tenemos derecho a pelear pensión, sino semanas cotizadas, ese es el derecho que no les cumplieron a las Madres comunitarias. Una vez nosotros ganemos el tiempo, puede ser a través de un título pensional o una orden directa que le de la Corte al ICBF de que se pague de manera retroactiva las semanas cotizadas, las mismas madres están en la obligación de ir a Colpensiones y solicitar su pensión. Para que pueda ser concedida, las madres primero tienen que tener el certificado del tiempo laborado, puede ser con un título pensional, un bono o el pago directamente a la administradora de pensiones de las semanas cotizadas.

Para dicha demanda, el sindicato ha priorizado a

- Madres Comunitarias mayores de 55 años activas o inactivas que no tengan menos de 10 años de servicio en el programa.
- Madres Comunitarias que se encuentran enfermas (incapacitadas).
- Familiares de Madres Fallecidas, es decir a viudos y huérfanos.

En dicho grupo no habrá diferencia entre Madre Comunitarias activas o inactivas; tradicional, familiar, sustitutas o quienes hayan transitado a los Centros de Desarrollo Institucional CDI, porque se parte del reconocimiento de los mismos derechos para todas.

Nosotros como organización también estamos haciendo trabajo con las madres que transitaron, porque somos conscientes de que fueron engañadas, les hicieron un lavado cerebral muy grande y una terapia inmensa. [Medellín, Entrevista Presidenta SINTRACIHOB, 20/08/2104]

– **Rechazo del Subsidio de la Subcuenta del Fondo de Solidaridad Pensional. Decreto 605 de 01 de Abril de 2013**

SINTRACIHOB y las demás organizaciones de la Mesa Nacional de Unidad de Organizaciones Sociales de Madres Comunitarias, rechazan de manera contundente Lo planteado en el Decreto 605 que establece

Que será otorgado un subsidio a las personas que dejen de ser Madres Comunitarias y no reúnan los requisitos para acceder a una pensión, ni sean beneficiarios del mecanismo de Beneficios Económicos periódicos (BEPS) y el cual va dirigido a tres posibles grupos así: 1. Madres comunitarias retiradas del programa después del 16 de junio de 2011, sin importar motivo de retiro. 2. Madres comunitarias retiradas del programa que se encuentran activas como trabajadoras de los Centros de Desarrollo Infantil y que deseen retirarse en razón a su edad o estado de salud. 3. Madres comunitarias activas que estén interesadas en retirarse del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar en razón a su edad o estado de salud.

Tal y como lo planteó líder sindical y presidenta de SINTRACIHOB, ante el Director del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ellas no está pidiendo limosna al Estado colombiano, sino que están exigiendo sus derechos como trabajadoras. Por lo tanto su lucha sigue siendo por una pensión digna. Tal y como explica el abogado especializado en pensiones que trabaja para SINTRACIHOB,

El subsidio solamente atiende un solo riesgo que es la vejez, pero acá no solo tenemos problemas con la vejez sino

con la invalidez, con la orfandad, que eso no está atendido por el ICBF, no hay una protección integral al derecho fundamental, a la seguridad social. La seguridad social es un derecho que no se puede parcializar y el gobierno lo está parcializando porque solo protege el riesgo de la vejez a través del subsidio. Por eso nosotros rechazamos el subsidio.

— **Trabajo pedagógico sobre Formalización Laboral y difusión de la Sentencia T-628/12 entre las madres comunitarias en Colombia**

Otra de las tareas del Sindicato a nivel nacional es la realización de un trabajo pedagógico con todas las Madres Comunitarias sobre los alcances de la Sentencia T-628/12 desconocida por muchas madres en el país. En palabras del abogado de SINTRA-CIHOBI,

Después de la sentencia judicial del 2012, lo que hemos empezado es una socialización nacional, con todas las madres de las regiones, hablándoles qué sigue. Primero explicándoles qué es la formalización laboral, cómo quedó el acuerdo que ordenó la formalización laboral y cuál es el proceso que se va a adelantar o cuál es el proceso que sigue para el cumplimiento total de los derechos de la madre.

Se implementó una mesa de trabajo con los abogados a nivel nacional, nos hemos reunido ya en seis ocasiones, llegan abogados de todas las regiones y socializamos las medidas jurídicas que se van a tomar para alcanzar al resto de las madres comunitarias.

Se crearon a su vez cinco comités el 5 de abril: el comité de comunicaciones, el comité de demanda, el comité de reforma de estatutos, el comité de denuncias internacionales y el comité de disciplina. Cada uno está desarrollando su labor y yo como abogado quedé como coordi-

nador de la demanda, por eso estoy viajando a distintas regiones del país. [Medellín, Entrevista SINTRACIHOBI, 20/08/2104]

– Fortalecimiento del Movimiento Social y Sindical

Finalmente hace parte también parte de la agenda política de las Madres Comunitarias el fortalecimiento de su movimiento social y sindical, para lo cual están promoviendo la vinculación de las madres comunitarias de todas las modalidades, sino de todas aquellas mujeres que hoy se encuentran trabajando en los Centros de Desarrollo Infantil de la estrategia de Cero a Siempre.

REFERENCIAS

Comunicados, boletines de Asociaciones y Sindicatos de Madres Comunitarias

ADDHIP (2012). Acta Reunión Mesa Nacional de Organizaciones de Madres Comunitarias con el ICBF. 23, 24 y 25 de Julio de 2012. SÍNTESIS DE LAS REUNIONES SOSTENIDAS CON LOS EMISARIOS DEL GOBIERNO NACIONAL Y LAS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES DE MADRES COMUNITARIAS. Bogotá, 2012. [en línea] <http://addhip.jimdo.com/> Consulta julio de 2014.

ADDHIP (2013) Documento de la Mesa Nacional De Unidad De Organizaciones De Programas de Atención a la Primera Infancia SINTRACIHOBI, AMCOLOMBIA, SINDIMACO, ADDHIP. Apoyan: María Eugenia Ramírez –ILSA-, Ligia Inés Álzate –CUT-Senador Alexander López. Bogotá, Julio 18 de 2013. [en línea] <http://addhip.jimdo.com/> Consulta julio de 2014.

ADDHIP (2014) Comunicado de la Mesa Nacional de Organizaciones de los Programas de Atención a la Primera Infancia: Madres Comunitarias, Fami, Sustitutas, Tutoras y Hogares Infantiles SINTRACIHOBI, AMCOLOMBIA, SINDIMACO, ADDHIP, USTRABIN. Bogotá, 30 de septiembre de 2013. [en línea] <http://addhip.jimdo.com/> Consulta julio de 2014.

AMMCOLOMBIA (2012). BOLETÍN INFORMATIVO 04/05/2012

Tenemos Derecho a Tener Derecho. [en línea] <http://boletinesdeprensacompromiso.blogspot.com/2012/05/amcolombia-boletin-informativo-04052012.html> Consulta julio de 2014.

Documentos Oficiales de Política Pública Atención Integral a la Primera Infancia y Estrategia de Cero a Siempre

Ministerio de Educación Nacional. (s/f). Manual de Implementación Programa de Atención Integral a la Primera Infancia – Fase de Transición. [en línea] www.mineduacion.gov.co Consulta agosto de 2014.

Presidencia de la República. (s/f) De Cero a Siempre. Atención Integral a la Primera Infancia. [en línea] <http://www.presidencia.gov.co> Consulta agosto de 2014.

Información OIT – Sindicatos

Organización Internacional del Trabajo OIT. Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar – SIN-TRACIHOBI. [en línea] <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/forlac/busquedas/experiencias.php?idpais=CO&organizacion=12> Consulta julio de 2014.

Jurisprudencia, leyes, decretos e instructivos 2012 en adelante

Corte Constitucional. Sentencia T-628/12. Referencia: expediente T-2.403.984 Acción de tutela instaurada por AA contra el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la Asociación BB. Magistrado Ponente: HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO. Bogotá D.C., diez (10) agosto de dos mil doce (2012).

Congreso de la República. LEY 1607 DE 2012 (diciembre 26) Diario Oficial No. 48.655 de 26 de diciembre de 2012. Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. *[Véase especialmente Artículo 36 de esta ley en lo concerniente a las Madres Comunitarias]*

Ministerio de Trabajo. DECRETO NÚMERO 289 del 12 de Febrero de 2014. “Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 36 la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras disposiciones”.

Ministerio de Trabajo – Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF. (2014). Instructivo Vinculación Laboral de Madres Comunitarias. [en línea] <http://www.mintrabajo.gov.co/> Consulta agosto de 2014.

Libro y artículos de libro

Conversación con madres comunitarias colombianas. Págs. 295 a 315.

- En: Arango Gaviria Luz Gabriela y Pascale Molinier. Compiladoras. (2011) El Trabajo y la ética del cuidado. Bogotá.
- Herreño H., A. L. (1999). No hay derecho. Las Madres Comunitarias y Jardineras frente al derecho laboral. Bogotá D.C., Colombia: ILSA [en línea] <http://www.ilsa.org> Consultado agosto de 2014. Documento escaneado del original y dispuesto para consulta por ILSA. Archivo en PDF .

Noticias de prensa

- Agencia de información laboral, ENS. Las madres comunitarias Ya lograron el salario mínimo, ahora van por el reconocimiento pleno de sus derechos laborales —Informe especial—Noticia publicada el (mes/día/año): 10/15/2012. [en línea] www.ens.org Consulta julio de 2014.
- CARACOL. Septiembre 29 de 2013. *Más de 100 mil madres comunitarias entrarán hoy en paro*. Exigen derechos como la formalización laboral, reconocimiento como trabajadoras y pensión digna, entre otros. [en línea] <http://www.caracol.com> Consulta julio de 2014.
- Valbuena, Carlos. (2012) *¿Tienen futuro dentro de la estrategia “De cero a siempre”?*. Informe Adicional. Fecha: Mayo 20 a Junio 20 de 2012. Disponible en Desde Abajo. [en línea] <http://www.desdeabajo.info/ediciones/item/19820-%C2%BFtienen-futuro-dentro-de-la-estrategia-%E2%80%9Cde-cero-a-siempre%E2%80%9D?.html> Consulta Julio de 2014.

IV. EL TRABAJO DOMÉSTICO: UNA MIRADA DESDE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO

Sandra Milena Muñoz Cañas

*Millones de mujeres limpian, lavan, planchan, cocinan
o cuidan enfermos para ganar sustento como empleadas del
hogar, mal pagadas y sin derechos laborales.*

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico es un oficio altamente feminizado porque el 95% de las personas que lo realizan son mujeres, además es una fuente importante de empleo remunerado al representar el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo⁶³. Los datos estadísticos muestran que el trabajo doméstico es un sector económico en plena expansión⁶⁴. Razones de fondo por las que cobra plena vigencia la necesidad de transformar el trabajo doméstico en uno laboralizado y desligado de la esfera de lo reproductivo y de lo privado. Estas transformaciones se harán a partir de colectivos que extraigan de las cuatro paredes del hogar a las mujeres trabajadoras domésticas para que se reivindicquen como sujetos de derechos laborales en la esfera de lo público y lo productivo.

En la actualidad las mujeres que se desempeñan en estas labores no ven ninguna salida al progreso, en tanto no se les garantizan los cuatro elementos mínimos de trabajo decente que define la Organización Internacional del Trabajo, OIT: I) Empleo productiva, II) Protección en seguridad social integral, III) Trabajo con garantía a los derechos fundamentales y IV) Diálogo social.

63. “Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico No. 4 (Ginebra).

64. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras, p. 6.

El concepto de Trabajo Decente que promueve la OIT se concreta en los siguientes derechos: el pago de un salario mínimo, la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; las vacaciones pagas, el pago de la prima de servicios, de las cesantías y de los intereses a las cesantías; la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en los lugares de trabajo; la protección especial de la estabilidad laboral de ciertas categorías de trabajadores en condición de discapacidad; la prohibición del trabajo infantil, de la discriminación en el trabajo y del trabajo forzoso; la dotación para el trabajo; el subsidio de transporte; el pago de indemnizaciones por despido injusto; el derecho a constituir sindicatos y a negociar efectivamente las condiciones de trabajo y de empleo⁶⁵.

Hablar de trabajo decente para las trabajadoras domésticas es un reto materializado en el Convenio 189 de la OIT, esto no se debe a un capricho porque obedece a la existencia de un número considerable en el mundo de trabajadoras que se dedica al desarrollo de estas actividades. Al respecto, estimaciones mundiales y regionales recientes preparadas por la OIT consideran que “al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tienen su empleo principal en el trabajo doméstico”.

Esta cifra representa alrededor del 3,6 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada en todo el mundo. Las mujeres constituyen la abrumadora mayoría de los trabajadores domésticos ya que son 43,6 millones, aproximadamente el 83 por ciento del total. El trabajo doméstico es una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres, y las trabajadoras domésticas representan el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo⁶⁶. Los datos estadísticos muestran que el trabajo doméstico es un sector económico en plena expansión.”⁶⁷

65. Estos derechos se encuentran incluidos entre otros en la Constitución Política, en el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT, la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Pacto Internacional sobre derechos y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

66. “Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico núm. 4 (Ginebra).

67. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos

1. EL CUIDADO EN LO PÚBLICO Y LO PRIVADO

El mayor de los obstáculos para que las mujeres se reconozcan como sujeto de derechos laborales es la pugna entre el cuidado en la esfera privada y el trabajo doméstico asalariado, inmerso en lo público, con obligación contractual de cumplimiento y respeto por los derechos.

Sin embargo es la misma sociedad, las trabajadoras domésticas, los colectivos y el Estado los que han reproducido ideas entorno al trabajo doméstico como una actividad que no le aporta de manera significativa a la economía, en donde no se percibe utilidad alguna y en donde la subvaloración en el desempeño de estas tareas al interior del hogar deviene de que son propias o naturales de la condición de la mujer ama de casa.

El hilo delgado entre lo público y lo privado que subyace de este tipo de relaciones, sumado a una cultura patriarcal en donde la mujer esta naturalmente concebida para las labores del hogar, el cuidado y la familia hacen que aquellas que desempeñan esta labor queden expuestas a un sin número de vulneraciones, pues aunque reciban algún tipo de remuneración, este relacionamiento es propicio para la violencia de género y la precarización laboral.

Ahora bien, podríamos decir que existen mecanismos para defender a las mujeres ante estas violaciones pero se ven limitados por la dificultad en el control por parte de las autoridades para el cumplimiento de sus derechos, también por la esfera privada del “hogar” en la que se circunscribe el trabajo doméstico.

Hay un imaginario del sistema patriarcal en donde lo que se reproduce es el menosprecio de las actividades que desarrollan las trabajadoras domésticas, subvalorando su trabajo porque se ha asumido como labores que normalmente realizan las mujeres como una supuesta obligación natural de asistir y cuidar la familia. Se crea un régimen de explotación laboral contra las mujeres que agudiza la discriminación a la que históricamente se han visto sometidas, reproduciendo patrones socioculturales de exclusión y subordinación que generan una situación de precariedad,

Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras, pg 6.

desprotección social y laboral, desconociéndose la prohibición de discriminación de género y el derecho a trabajar en condiciones que permitan llevar una vida digna.

Las mujeres que se dedican al trabajo doméstico se encuentran en los sectores más deprimidos, esto fue lo que se logró observar luego de entrevistar a mujeres que viven en la periferia y en los barrios más deprimidos de la ciudad de Medellín⁶⁸; a su vez son las que tienen menos oportunidades de ascenso y movilidad social, toda vez que la masculinización del trabajo obrero hace que las mujeres queden relegadas al subempleo y a las labores domésticas como únicas alternativas para generar algún ingreso.

Según está investigación el trabajo doméstico es una labor que realizan mujeres de origen campesino, varias de estas madres solteras, que lo han hecho buscando reemplazar los salarios deteriorados de sus cónyuges y para mantener el nivel de consumo familiar. La mayoría de ellas sólo terminaron la primaria, situación que las expone a ser más violentadas laboralmente, sexualmente, explotadas y discriminadas desde la infancia.

El ingreso a este tipo de trabajo se da a través de familiares, amigos o conocidos que recomiendan a la trabajadora más que por sus cualidades laborales para el desempeño de las actividades, por ser personas en las que se puede confiar la casa y el cuidado de los suyos. En este sentido el trabajo doméstico termina por ser una labor en donde hay un fácil acceso en tanto no se exige ninguna cualificación especial, sin embargo esta priorización en las cualidades personales de las trabajadoras las extrae de la esfera de lo laboral.

La falta de preparación para el desarrollo de sus actividades, el fácil acceso al trabajo doméstico y el control que se ejerce sobre el rótulo de las recomendaciones, hacen que estas mujeres no perciban ningún progreso en el desempeño de labores como trabajadoras domésticas, pues lo único que evidencian es una movilidad horizontal en donde, para el caso colombiano, empiezan como trabajadoras domésticas internas, pasan a ser trabajadoras

68. Investigación “Barriendo invisibilidades” 2012, Escuela Nacional Sindical.

externas con un solo empleador, luego llegan a ser trabajadoras por días con distintos empleadores o trabajadoras especializadas (planchado, cocina, cuidado, lavado etc) prestando el servicio a varios o a un solo empleador y lo máximo en esta movilidad que alcanzan es el poder prestar el servicio en aseos generales con alguna persona jurídica. Esta situación resulta ser tan decepcionante que siempre esperan encontrar un mejor trabajo en donde puedan ascender laboralmente y en donde no solo se les contrate por lo que aparentemente nació con ellas: “la habilidad para el cuidado de otros y del hogar”.

2. LA LABORALIZACIÓN COMO PARTE DE LA TRANSFORMACIÓN DE LAS LABORES DEL CUIDADO.

La trabajadora doméstica se auto enmarca en el no reconocimiento de sus derechos laborales. Varios son los elementos constitutivos del trabajo doméstico que llevan a que estas mujeres terminen por negarse como sujetos de derechos: la falta de tiempo propio y libertad, el reducir su mundo afectivo a la familia donde trabajan, en general mujeres con bajo nivel educativo y de los estratos socioeconómicos más bajos, pertenecientes a grupos históricamente discriminados (indígenas, afrodescendientes, migrantes), en condición de desplazamiento, niñas o jóvenes que llegan a los centros urbanos en busca de oportunidades y que se enfrentan a una realidad contraria al sueño de ciudad, trabajando como internas en las casas de familia y que son blanco de abusos por parte de sus empleadores. Estas son formas en que las mujeres se insertan desde temprana edad en el trabajo doméstico.

Otros elementos constitutivos del trabajo doméstico que abonan la negación como sujetos de derechos laborales son la subvaloración o desprecio de las mismas trabajadoras como resultado de todos los elementos descritos. La trabajadora doméstica termina en una situación de autonegación de derechos, así pues de poco o nada le sirve que se los enseñen, así lo manifes-

taron las mujeres entrevistadas, cuando su realidad se traduce en soledad, subordinación y necesidad, ya que el ejercer este oficio no es opcional sino una cuestión de subsistencia.

Estos no son los únicos elementos que contribuyen a esta crisis. Diversos autores han profundizado en que el no reconocimiento como sujetos de derechos de estas mujeres también se da en gracia de que el mundo afectivo de la trabajadora se reduce a la familia para la cual trabaja. Gogna (1993) argumenta que a diferencia de otras ocupaciones en que el desempeño de la actividad es altamente independiente de relaciones personales con este o aquel cliente, en el servicio doméstico en virtud de la convivencia estrecha y prolongada, los elementos “particularistas” jugarían un rol fundamental. La afectividad alude a la existencia de una relación social y humana que excede los nexos impersonales que una relación contractual crea entre las partes. Además la autora citada describe esta relación en términos de “paternalismo”, ya que no se limita al intercambio específico de trabajo y dinero sino que en cierta manera afecta al individuo como totalidad.

La mezcla entre los vínculos afectivos, personales y laborales imposibilita un reconocimiento real por parte de la trabajadora como sujeto de derecho, situación que hace que no pueda considerarse como un trabajo asalariado más, toda vez que los vínculos personales se prolongan más allá del ámbito laboral.

Cuando se establece este vínculo ideal la empleada se ocupa, en términos de Todorov, del “cuidado” de la familia para la que trabaja porque la “doméstica” ejerce el “cuidado del otro”. Señala Antelo (2005), rescatando el concepto de Todorov, (1993) que el que cuida se consagra al otro y goza de ello, y agrega: el que cuida cotidianamente no recibe aplausos, no tiene monumentos. El cuidado es una práctica sin espectacularidad. Pero el cuidado del otro permite una reciprocidad, es un acto que espera reciprocidad.

Como señala Mary García Castro (1993: 114): “Lo que se compra y lo que se vende en el servicio doméstico no es solamente la fuerza de trabajo de una muchacha, o sea su trabajo y energía para producir, sino su identidad como persona”. Esta situación dificulta el desligar lo personal, lo afectivo, lo recíproco de la exigencia y garantía de derechos laborales. Es la tan anhe-

lada reciprocidad la que lleva a que la trabajadora cruce vínculos afectivos con la familia y sus patrones que impiden la exigencia en el cumplimiento de derechos labores ante situaciones de deslaborización.

Por otro lado influye directamente en la negación como sujetos de derechos el hecho de que las trabajadoras domésticas y la misma sociedad entiende esta labor como lo inherente a la mujer, validado a través de los roles propios del hogar, el cuidado de sus miembros, la reproducción social que no solo incluye la manutención sino también la entrega de identidad, de valores, del desarrollo de capacidades para el desempeño en la vida.

Este trabajo no se concibe como uno más, en el que el pilar es el reconocimiento propio y del otro como sujeto de derechos, que virtud de un acuerdo se garantiza la prestación de un servicio y que goza de la protección en la categoría de mujer trabajadora, por esta razón y las ya esbozadas el trabajo doméstico antes que instituirse legalmente al mismo nivel de otros asalariados deberá hacerse un esfuerzo porque a través de otras instancias como grupos de mujeres, feministas, la comunidad, las centrales sindicales, ONG y la misma institucionalidad desde la aplicación de políticas, saque a estas mujeres del círculo de elementos constitutivos del trabajo doméstico que llevan al no reconocimiento de los derechos laborales.

3. TRABAJO DECENTE COMO PISO PARA LA MOVILIDAD ASCENDENTE

En la reunión N° 100 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2011, se adoptó el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y la Recomendación 201 con el mismo título, que la complementa.

Esta es la primera vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado normas internacionales del trabajo dedicadas específicamente a este grupo de trabajadoras. Colom-

bia, mediante ley 1595 de diciembre de 2012, aprobó el Convenio 189 de la OIT.

Este Convenio a grandes rasgos pretende mejorar las condiciones de las trabajadoras en esta rama laboral, en cuanto a:

- Promoción y protección de los derechos humanos
- Protección contra el abuso, el acoso y la violencia
- Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo y de vida decentes.
- Información sobre las condiciones de empleo
- Tiempo de trabajo
- El período de descanso semanal es de al menos 24 horas consecutivas.
- Remuneración
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Protección de grupos específicos de trabajadoras domésticos
- La regulación de las agencias de empleo privadas
- Cumplimiento y control de la aplicación

El trabajo decente como piso en la actualidad se instituye como la garantía mínima que posibilitaría a la trabajadora doméstica la estabilidad para desarrollar un proyecto de vida, horarios y descansos que le permita estudiar y profesionalizarse para lograr una movilidad ascendente dentro de la economía, así como poder ingresar en organizaciones que permitan generar cambios a partir del diálogo social para la reivindicación de derechos, el avance en el reconocimiento como un sector productivo con un gran potencial de aportarle a la economía, a la familia y a la sociedad y como un grupo de mujeres que se inscribe en las luchas contra la discriminación por condiciones laborales, étnico raciales, de género, socioeconómicas, o por pertenecer a grupos minoritarios.

Así pues, el garantizar condiciones de trabajo decente a este sector acabaría con las historias cíclicas de vida de las trabajadoras domésticas, en donde varias generaciones dentro de una misma familia terminan desempeñándose en igual oficio, sin ninguna o limitada posibilidad de asenso propio y generacional.

A lo largo de la historia, el trabajo doméstico no ha sido considerado un sector por el cual preocuparse, por el contrario ha sido invisibilizado en tanto su desenvolvimiento y exigibilidad de derechos se circunscribe al cuidado en lo privado, a lo que escapa del control político, administrativo y judicial. De otro lado, dista considerablemente del trabajo asalariado en su valoración social así como en las condiciones en las cuales es desarrollado ya que aunque desde el punto de vista formal o material se les garantiza actualmente en Colombia una pluralidad de derechos parecidos a los de cualquier trabajador o trabajadora, por la esfera misma en la que se presta el servicio exige que se tomen medidas de otro tipo, estrategias distintas a la simple consagración de derechos en compendios normativos.

Del análisis se extrae que para el caso colombiano este Convenio establece el cumplimiento de mínimos que ya la legislación interna garantiza de alguna manera, y que con la ley 1595/2012 confirma; sin embargo, en nuestra legislación no se regula el tema de protección de migrantes que es de suma importancia si tenemos en cuenta el alto porcentaje de mujeres migrantes campesinas que en busca de un mejor futuro se desplazan a las ciudades para obtener mejores oportunidades laborales con la única realidad que les ofrece las ciudades: desempeñarse como trabajadoras domésticas, o mujeres de niveles educativos altos que ante la falta de oportunidades migran en busca de trabajo a otros países para desempeñarse como trabajadoras domésticas.

En este sentido encontramos que hay nula regulación interna en cuanto a protección a la trabajadora doméstica migrante, por lo que se espera que con la ratificación del Convenio se tomen medidas para dar aplicación efectiva a este mandato. Aunque de alguna manera, como ya se afirmó, nuestra legislación prevé una regulación para las trabajadoras domésticas similar a la de los trabajadores asalariados, no es del todo idéntica en tanto que a estas mujeres se les discrimina en principio en dos aspectos puntuales, a saber:

Uno con relación al no pago de primas de servicio, justificando su no pago en la Sentencia C51 de 1995 bajo la argumentación de que los hogares no son unidades económicamente

productivas que generen utilidades y que en este sentido la trabajadora doméstica no tiene por qué percibir primas de servicio.

La prima de servicios fue creada por el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo que establece: (...) 1. Toda **empresa** de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios, así: (...) 2. Esta prima de servicios sustituye la **participación de utilidades** y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

En este sentido el argumento para negarle la prima de servicios radica en que la norma es clara en referirse exclusivamente a las empresas y en afirmar que la prima de servicios corresponde a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa. Al respecto la pregunta que se hacen las trabajadoras domésticas es: *“¿acaso el trabajo nuestro vale menos que el de un trabajador vinculado a una empresa?, ¿por qué si incluso es a nosotras a las que nunca nos pagan recargos por trabajo extra o nocturno?”*

Con relación a esta discriminación que se hace solo para el caso de las trabajadoras domésticas, es evidente que no se le da cumplimiento al mandato que establece que a trabajo de igual valor, salario de igual valor, en tanto a otras mujeres con labores análogas como lo son las trabajadoras de servicios generales que laboran con personas jurídicas sí se les pagan primas de servicios, en este sentido habría que reevaluar el concepto de que el hogar no es una unidad económicamente productiva, en tanto es la trabajadora doméstica la que permite que ese padre – madre de familia pueda producir al interior de las empresas. En este sentido indirectamente la trabajadora doméstica aporta su fuerza de trabajo en aras de generar utilidades a unidades económicas como son las empresas en donde trabajan los empleadores.

El segundo aspecto en el que se discrimina a la trabajadora doméstica para menoscabar o reconocer derechos laborales por debajo de los derechos de cualquier trabajador asalariado es en la jornada máxima para empleadas internas, toda vez que de acuerdo a la Sentencia C 372 de 1998 se considera necesario pagar horas extras solo cuando la jornada exceda 10 horas, situación aberrante que de entrada devela una violación al artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece el derecho a la igualdad.

Son las trabajadoras domésticas internas las que están expuestas a un sin número de violaciones, dada su relación de dependencia con el hogar y la dificultad para poner en conocimiento de autoridades competentes las distintas violaciones a derechos, esto sin tener en cuenta que es el trabajo doméstico interno el que se instituye como el más duro de todas las modalidades en las que se prestan este servicio, toda vez que deben cumplir con su labor hasta que llegue a dormir el último integrante de la casa.

En este sentido observamos cómo para el caso colombiano la normatividad resulta desfavorable y discriminatoria a las mujeres que se desempeñan como trabajadoras domésticas; sin embargo, este no es un caso aislado en el mundo, esta práctica obedece según el “informe de OIT sobre legislación y prácticas del trabajo doméstico” a factores que contribuyen al bajo valor y estatus del trabajo doméstico por los cuales se encuentra “infravalorado, mal remunerado, desprotegido y mal reglamentado” (OIT, 2009).

Una de estas razones es la similitud existente entre el trabajo doméstico remunerado y el trabajo en el hogar no remunerado que realizan las mujeres en sus propios hogares en forma de tareas de la casa y cuidado de los miembros del hogar. Generalmente, los trabajadores domésticos no son hombres dedicados al sustento de su familia sino, en su inmensa mayoría, mujeres (quienes pueden ser el principal sustento para la misma) y, en muchos países, trabajadores infantiles. Además, estos trabajadores frecuentemente pertenecen a comunidades históricamente repudiadas, como minorías étnicas o inmigrantes. Por lo tanto, estos grupos son particularmente vulnerables a la discriminación en cuanto a sus condiciones de empleo y trabajo. Todos estos factores contribuyen a una situación de infravaloración de las trabajadoras domésticas, tal como se ve reflejado en los bajos sueldos percibidos. Asimismo, está infravalorado en términos sociales, en cuanto a que su valor económico y social no es adecuadamente reconocido, entre otros, por el Estado y los ciudadanos.”⁶⁹

69. Trabajo doméstico nota de información N. 3, Organización Internacional del Trabajo, medición del valor económico y social del trabajo doméstico.

Caso Mujeres afrocolombianas trabajadoras domésticas de Medellín.

Paula Astrid López tuvo todos los argumentos para no volver a ejercer el servicio doméstico remunerado. Un intento de violación a los catorce años y las reiteradas faltas de pago fueron motivos suficientes para distanciarse de la tradición construida por las mujeres de su familia. Sin embargo, desde hace un año y medio decidió transformar el temor en fuerza para luchar por la reivindicación de los derechos laborales en el servicio doméstico.

La historia familiar de Paula Astrid López Moreno se cuenta en paralelo a la historia del servicio doméstico remunerado en la ciudad de Medellín. Los puentes que las unen son tan firmes que difícilmente podría pensarse que sus relatos son casos aislados, todo lo contrario, constituyen claros ejemplos de un oficio históricamente subvalorado y vulnerado en la capital antioqueña.

Las protagonistas de una y otra historia no son otras que las mujeres chocoanas, de raza negra, que por motivos diversos llegan hasta Medellín en busca de mejores condiciones de vida, o simplemente huyéndole a la crueldad de un pasado incapaz de prometerles un futuro acorde a sus sueños y expectativas. En el caso de Paula López la génesis de esta migración fue su madre, Ninfa Moreno, quien a los once años decidió oponerse al matrimonio forzado y a la poligamia que le exigían en su natal Chocó.

Ninfa Moreno llegó a Medellín sin más compañía que su valor para enfrentar territorios desconocidos. Mientras divagaba por las calles, encontró apoyo en una trabajadora sexual de la ciudad que la contrató para realizar los oficios domésticos de su casa. Con la mujer tuvo buena relación pero Ninfa necesitaba un trabajo formal que le permitiera generar los recursos necesarios para llevar una vida independiente y para organizar su propio hogar.

Fue así como llegó, con tan solo trece años, a la vivienda de una familia que la contrató para cuidar de un adulto mayor, que con el tiempo poco demostró la apacibilidad prometida en un comienzo. En la casa no le pagaban periódicamente porque los patronos le decían que le iban a dar todo cuando se retirara para que no le robaran la plata e hiciera una buena inversión con ella. De los ahorros que acumulara, según ellos, dependía la posibilidad de conseguir una casa propia o de pagarse sus estudios.

Creyente en las palabras de su empleador, Ninfa aceptó la propuesta

y permaneció en el hogar durante cinco meses, tiempo en el que duplicaron sus funciones porque ya no solo tenía a su cargo el cuidado del anciano sino que también debía limpiar toda la casa. El exceso de trabajo obligó a Ninfa a renunciar y a pedir el pago acumulado que le prometieron. Como era de esperarse le sacaron evasivas, le pidieron tiempos y ella no tuvo de otra que buscar algo de valor en la casa para auto-pagarse, pero solo encontró unas cucharas.

Ninfa Moreno continuó trabajando en otros hogares pero ahora con la responsabilidad de cuidar a sus propios hijos, que en total fueron seis. No tenía otra opción que llevarlos al trabajo y los lloriqueos de estos terminaban por aburrir a los patronos. Con el pasar de los años, Ninfa invirtió más tiempo en el cuidado de niños ajenos que en el de sus propios hijos.

Además de esta dificultad, debió sortear otro obstáculo que empezó a ganar terreno en la ciudad: la desconfianza de los patronos. Con frecuencia, explica Paula López, los esposos de las mujeres dedicadas al servicio doméstico las acompañaban hasta su lugar de trabajo y como no estaban acostumbrados a laborar al mismo ritmo que ellas decidían saquear las casas, argumentando en parte que les debían plata y que era algo justo. Las mujeres quedaban como las directas responsables de tales actos y desde entonces los patronos acostumbran a dejarlas bajo llave y a tratarlas de ladronas.

A pesar de todas estas dificultades, Ninfa aprendió a valorar su trabajo y a sentirse cómoda en él. Incluso abrió en su propia casa una guardería para cuidar a los hijos más pequeños de las mujeres del barrio donde vive, llegó a tener allí hasta seis bebés a su cargo. Una de las responsables de atender a estos niños fue Paula Astrid, quien desde entonces decidió seguir los pasos de su madre a pesar de las experiencias negativas que había observado.

A los catorce años, y a raíz de dificultades económicas en su casa, Paula aceptó la oferta de cuidar a tres niños en un apartamento de La Floresta. Se trataba de una niña de cinco años, otro de tres y un bebé. La madre de los niños era una mujer joven, con buen cargo y empleo, que podía contratar los servicios de Paula y pagarle una cantidad de dinero que para una adolescente de catorce años era más que suficiente para costear su estudio, vestuario y en ocasiones para llevar algo de comida a su casa.

“Mi labor era todo lo concerniente a los niños, hacer su comida, organizar su ropita, llevarlos al parque. Así fue el primer mes, al siguiente negocié con la señora porque me pidió que le colaborara con los oficios de la casa”, recuerda Paula López. Aunque sentía que le pagaban bien, la nueva carga de trabajo le parecía difícil de llevar teniendo en cuenta que no quería dejar de lado sus estudios. La necesidad hizo que continuara en esa casa.

Pasados tres meses, llegó a la vivienda el hermano de la empleadora y con él unos cambios que no le gustaron a Paula. A partir de ese momento la obligaron a portar un uniforme que le llegaba muy arriba de las rodillas y la hacía sentir incómoda porque el hombre la miraba de forma indecente. Para completar, el sujeto era alcohólico y permanecía casi todo el tiempo en la vivienda.

Un día mientras hacía la limpieza de los cuartos, Paula entró a uno de ellos y al abrir las persianas sorprendió al hombre totalmente desnudo y corrió asustada. “Como a los cinco minutos él salió a tomarse un jugo y me agarró por detrás, me dijo que me iba a violar. Yo le dije que cómo se le ocurría, que me respetara, pero el hombre me forcejeó, me tiró al suelo y yo no sé cómo abrí uno de los gabinetes y alcancé a coger un cuchillo y le dije que si intentaba violarme yo lo chuzaba. Me rasgó la camisa y me dijo que me iba a matar”, recuerda Paula.

Justo en ese momento entró a la casa la empleadora y preguntó qué ocurría. Paula le explicó asustada que el hombre la había intentado violar. La mujer le pidió que cuidara las palabras y no exagerara la situación. El señor, por su parte, se defendió asegurando que Paula lo había provocado al entrar a su cuarto. Por mutuo acuerdo, decidieron suspender el trabajo y Paula nunca volvió a esa casa.

Esa primera experiencia hizo que la joven sintiera temor por el servicio doméstico. Pensó en el cambio que habría sufrido su vida en caso de haber matado a ese hombre, estaría en este momento en prisión pagando una condena por homicidio porque su empleadora la habría inculcado de todo. Para evitar problemas en su casa, Paula prefirió guardar silencio y no contarle a nadie lo ocurrido.

Un par de años después, intentó regresar al servicio doméstico pero esta vez cuidando a un adulto mayor. La experiencia en esta ocasión no fue más duradera que la anterior. Si bien no tenía problemas personales con sus patronos, Paula no vio remuneración por los servicios prestados. Le daban comida mientras estuviera en la casa, le pagaban los

pasajes para que fuera a cumplir sus deberes pero no ganaba un sueldo. La familia le hacía regalos ocasionalmente para que no protestara, pero Paula leyó rápidamente la injusticia y se retiró.

Después de estos acercamientos al servicio doméstico, Paula desestimó volver a desempeñarlo y por un tiempo evitó pensar en él. Sin embargo, con el paso de los años ha visto cómo sus primas y tías han llegado a Medellín, provenientes de Chocó, en busca de unas condiciones laborales que aunque precarias resultan mucho más atractivas que las percibidas allá. Todas se han vinculado al servicio doméstico y, a la fecha, Paula cuenta con doce mujeres en su familia dedicadas a esa actividad.

Todas ellas son afrodescendientes y han padecido el racismo de los empleadores, algunas incluso deben esconderse para que los vecinos no vean que los patronos tienen trabajadoras negras. Ninguna, asegura Paula, cuenta con todas las prerrogativas que ofrece la ley por ser empleadas domésticas. “A las que tratan muy bien, les faltan las cesantías o la pensión, o el auxilio de transporte”, dice Paula.

Fue precisamente la cercanía con el tema y los atropellos que padeció en su juventud lo que la motivó a pertenecer a la Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico, Utrasd, un sindicato creado en Medellín durante el 2013 que pretende reunir las voces de las mujeres que durante años han soportado, en el anonimato, las vulneraciones a sus derechos. Con esta organización se busca exigir condiciones laborales y de vida dignas, así como un reconocimiento al papel que cumplen estas personas en el desarrollo social.

Paula reconoce que gestionar cambios que beneficien a las trabajadoras del servicio doméstico es una hazaña que requiere grandes esfuerzos para ver resultados en el mediano y largo plazo. “Los patronos aún desconocen los derechos y nosotras por agradecimiento seguimos con la bobada puesta, por no perder el apoyo que nos brindaron no sentamos al patrono a decirle: mire tengo este conocimiento sobre mis derechos, hablemos”, explica Paula y asegura que la organización de estas mujeres es la mejor herramienta para transformar la situación de hoy y conseguir importantes logros que dignifiquen por primera vez en Colombia el servicio doméstico remunerado.

4. MUJERES AFRODESCENDIENTES DEDICADAS AL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN MEDELLÍN

En un intento por demostrar la problemática del ser trabajadora doméstica desde el punto de vista de la deslaboralización, esto es del como esta actividad se concibe ajena al trabajo productivo propia de roles inherentes a las mujeres, así como desde la precarización laboral basada en el no reconocimiento de derechos mínimos laborales, se analizó el caso concreto de las mujeres afrocolombianas trabajadoras domésticas de la ciudad de Medellín.

El diagnóstico hecho en el 2013 contó con la participación de un grupo de 120 mujeres afrocolombianas habitantes de las diferentes comunas de la ciudad de Medellín, con las cuales la Escuela Nacional Sindical y CARABANTÚ realizaron un proceso previo de sensibilización que consistió en la adecuación de espacios para el diálogo sobre las principales discusiones que hoy día se vienen generando frente a las condiciones laborales y de discriminación racial, se aplicaron encuestas y entrevistas a actores clave.

Si bien es cierto la investigación no cuenta con una muestra estadísticamente representativa para hacer una proyección poblacional, desde el punto de vista cualitativo sirvió para determinar que estas mujeres en su gran mayoría se ubican en las labores del trabajo doméstico remunerado, pero como si no fuera suficiente el tener que desplazarse forzosamente de sus hogares y abandonar sus tradiciones por la falta de oportunidades laborales, la impetuosa ciudad paisa se convierte en un sueño de esperanzas para mejorar las condiciones de vida y forjar familias en mejores condiciones económicas. Lo que estas mujeres desconocen es que en Medellín muchas personas ven a la mujer afro como una muy buena opción para la crianza, alimentación, cuidado y manutención de sus hogares y sus hijos, pues en el imaginario rondan las ideas de que la mujer afro cocina de muy buen sabor, son fuertes y “necesitan el trabajo”.

Es así como se encontró que las principales razones que han

llevado a las mujeres afrocolombianas que hoy están en el trabajo doméstico a salir de sus lugares de origen hacia la ciudad de Medellín son: la falta de oportunidades laborales en un **57,1%**, el desplazamiento forzado en un **23,8%** y otras lo hacen buscando oportunidades para estudiar (**7,1%**). Otro porcentaje de mujeres correspondiente al **11,9%**, manifestaron que su motivación se debió a otras razones.

Esto sumado a que son mujeres que por efecto del desplazamiento no han podido terminar sus estudios, alineado a una infalible cadena de pobreza y a los problemas mismos de deslaborización y precarización laboral del trabajo doméstico que hace que su problemática se perpetúe aún más en el tiempo.

Esta investigación revela además que el **61%** de ellas ha sufrido algún tipo de discriminación para conseguir trabajo, que el **91%** de mujeres que trabajan como internas laboran entre 10 y 18 horas al día, que al **90%** de las mujeres no les pagan horas extras y que el **85%** de estas mujeres reciben menos del salario mínimo mensual.

De igual forma se encontró que el **88%** de las trabajadoras externas laboran entre 9 y 10 horas al día, que solo el **33%** recibe algún dinero por concepto de cesantías, solo el **47%** percibe algún dinero por concepto de vacaciones y el **54%** han sido discriminado en sus lugares de trabajo por su color de piel o por su trabajo.

5. LOS COLECTIVOS PARA LA TRASFORMACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO: CASO SINDICATO DE MUJERES AFRODESCENDIENTES DEL SERVICIO DOMÉSTICO - UTRASD

Son varias las razones por las cuales estas mujeres no se incluyen en movimientos o colectivos, una de ellas el hecho de que trabajan aisladas y en soledad, en las cuatro paredes de la intimidad del hogar, situación que imposibilita el contacto y la socialización con otras trabajadoras que desempeñan labores idénticas

o afines. El desenvolvimiento e intercambio entre trabajadoras domésticas generalmente se da en espacios muy cortos y no necesariamente se usan para platicar sobre las condiciones en que se presta el servicio, y si se llegan a dar, las características en la prestación varían tanto de una trabajadora a otra que a lo sumo quedará en comentarios vagos a los que finalmente no se les da la relevancia merecida.

Otra de las razones por las que ellas no se incluyen en colectivos son las jornadas de trabajo extensas y extenuantes, sumado a que los descansos en días feriados y fines de semana son tan reducidos que estas trabajadoras dedican casi el 100% de su tiempo al desempeño de actividades del hogar en una o varias casas de familia.

Finalmente podríamos decir que la mujer trabajadora doméstica no accede a los colectivos de mujeres porque perciben esta labor como transitoria y de supervivencia, sin perder de vista las expectativas por ascender y conseguir otro trabajo que permita mejorar su condición de vida y social.

Con todo el panorama negativo que se expone del por qué las mujeres no acceden a los colectivos, 140 mujeres trabajadoras domésticas en el 2013 se unieron en un sindicato de sigla UTRASD, para reivindicar sus derechos como mujeres, como trabajadoras y como afrocolombianas. Esta organización resulta como producto de un grupo de mujeres que tras participar del proceso de diagnóstico descrito anteriormente, llenas de indignación deciden organizarse y en principio reivindicar vía políticas públicas y acciones públicas de movilización de los derechos de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico.

En este sentido habrá que replantearse estrategias direccionadas a reafirmar que solo cuando las mujeres salgan de los hogares en donde las contratan, “por que quien más que una mujer para el cuidado del hogar” y se reúnan con otras mujeres, y cuando se sientan como trabajadoras con derechos laborales y no cumpliendo un rol impuesto por la sociedad, la del cuidado a cambio de cualquier remuneración, esa será la transformación para poder ubicar el trabajo doméstico en el ámbito de lo productivo.

6. REIVINDICACIONES PENDIENTES PARA UNA POLÍTICA PÚBLICA

Existen en principio por lo menos cinco temas que deberían integrar las agendas de colectivos o sindicatos de trabajadoras domésticas como propuestas para la formulación de una política pública, tal como se describen a continuación: I) Pago de primas de servicio, II) Jornada máxima legal de las trabajadoras domésticas internas, III) Exigir una verdadera inspección laboral a hogares, IV) Incluir dentro de la legislación interna la protección a trabajadoras domésticas migrantes, V) mujeres con participación para la presentación de comentarios a las memorias que se llevan a OIT sobre la aplicación del Convenio 189 y Recomendación 201, en la práctica colombiana.

Finalmente es de resaltar el gran reto que se tiene en este ámbito del trabajo doméstico, pues como ya se explicó a lo largo del artículo son muchos los factores que confluyen en contra de la dignificación esta labor; sin embargo, el que se haya aprobado el Convenio 189, nos ubica en un momento histórico, en tanto por primera vez se han generado obligaciones claras para el estado colombiano.

REFERENCIAS

- GARCÍA CASTRO, M. (1993) “Qué se compra y que se vende en el servicio doméstico. El casa de Bogotá: una revisión crítica, en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregadinha, sirvienta y ...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.
- GOGNA, M (1993) “Empleadas domésticas en Buenos Aires”, en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada empregadinha, sirvienta y ...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.
- LAUTIER, B. (2003) “Las empleadas domésticas latinoamericanas y

la sociología del trabajo: algunas observaciones sobre el caso brasileño” en Revista mexicana de sociología, año 65, nº 4 , octubre, México.

LEON, M. (1993). “Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”, en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y ...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.

MORENO, H. (2000). “Trabajo doméstico”, en Debate feminista. Año II, volumen 22. México.

PEREIRA MELO de, H. (1993). “Feministas y empleadas domésticas en Río de Janeiro”, en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y ...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.

Colección

Ensayos Laborales

16. Clara Elena Gómez Velásquez y Carmen Emilia García (2007). *Floricultoras del oriente antioqueño*. Medellín.
17. Karina Camacho Reyes (2008). *Las confesiones de las confecciones. Condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras*. Medellín.
18. Guillermo Correa (2008). *Crecimiento y déficit: la ficción del trabajo decente en Colombia*. Medellín.
19. Guillermo Correa (2010). *Medición del trabajo decente en Colombia*. Medellín.
20. Julio Puig Farrás (2011). *Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación*. Medellín.
21. Manuel Reina Salgado (2012). *Líneas invisibles en el camino del trabajo decente. Una visión para Bogotá*. Medellín.
22. Julio Puig Farrás y Viviana Osorio Pérez (2014). *El concepto de lo Misional Permanente y la tercerización ilegal*. Medellín.
23. Daniel Hawkins y Carmen Lucía Tangarife (2014). *¿Qué hay detrás de la locomotora carbonífera. Condiciones Laborales del sector carbón en Colombia*. Medellín.
24. Carmen Lucía Tangarife (2014). *En trabajo decente. el gobierno de Juan Manuel Santos no pasa el examen*. Medellín.
25. Viviana Osorio Pérez (2015). *De cuidados y descuidos: La economía del cuidado y perspectivas de políticas públicas*. Medellín.

El presente estudio pretende ser una contribución a la construcción de una agenda política para la economía del cuidado en Colombia, y deberá ser leído como un aporte a la comprensión del modo como se ha configurado la actual distribución social del cuidado, y como un insumo para los cimientos de una política pública, para que esa agenda logre no solo ser más equitativa, sino también realizar el derecho universal al cuidado.



ensayos laborales 25

EDICIONES
 ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

