

## **Patriarcalismo y neoliberalismo, precarizan a las mujeres en Colombia**

**Por: Adriana De León**

30 de Septiembre de 2015.

### **Introducción**

Las mujeres han estado presentes desde siempre en diversas actividades que aportan al desarrollo económico de los países y al sostenimiento de las familias. Sin embargo, a pesar de hacer parte de este *desde siempre*, la sociedad y el Estado, enmarcados en una construcción social de estereotipos de género y relaciones de poder, no han reconocido sus labores como actividades de producción y bienestar, dando un lugar secundario al trabajo femenino.

Con el tiempo la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha transformado, y de la dedicación exclusiva al trabajo doméstico se pasó al sector industrial, la inserción al terreno académico y a la profesionalización, aunque las desigualdades de género persisten no solo con la división sexual de las ocupaciones sino también con la limitaciones para acceder a un empleo o mantenerse en él, obligándolas a moverse entre el sector formal e informal con las implicaciones que eso significa: un bajo salario, flexibilización laboral, subempleo, o el estancamiento en el ascenso profesional, reforzando condiciones de pobreza femenina, la reproducción de la dominación patriarcal y la discriminación.

Es importante destacar que en la actualidad las mujeres tienen una mayor integración en el mercado laboral y esto ha obedecido a transformaciones sociales importantes. Para Margaret Maurani, lo realmente novedoso *“no es su acceso al mercado del trabajo, sino la salarización, que es lo que realmente les permite gozar de una mayor autonomía profesional y familiar”*[Mul03]. Sin embargo, cabe reflexionar sobre las trampas que el mercado laboral y el salario significan para las mujeres dentro del sistema capitalista. Al respecto Silvia Federici [Agu14] señala que el trabajo asalariado de las mujeres si bien le genera autonomía respecto de los hombres, no lo hace respecto del capitalismo, el cual a través de la explotación mantiene intactas las relaciones de poder, pues las mujeres se reparten entre el trabajo del hogar y el del empleo, quedando menos tiempo para ellas, y aunque de alguna manera cambiaron las dinámicas en los hogares, las relaciones no se transformaron, pues las mujeres se integraron más rápido al mercado laboral que los hombres a las actividades del hogar.

El presente artículo tiene como objetivo evidenciar de manera breve tales desigualdades, y el impacto de la situación a la que se enfrentan hoy las mujeres trabajadoras en el contexto laboral colombiano.

### **La flexibilización laboral y la precarización del trabajo femenino**

Desde los años 70's la economía mundial tuvo una transformación hacia el neoliberalismo; en Colombia, este se consolidó con la apertura económica de los años 90's. La invasión de empresas extranjeras, el mercado industrial y la

necesidad de flujo cambiario, llevó a los Estados a implementar reformas que flexibilizaron las relaciones laborales con el argumento de crear más empleo; las reformas implicaron la creación de figuras amparadas por la ley como la tercerización o outsourcing, que potencializaron la subcontratación de la mano de obra barata en varios sectores y en el trabajo femenino, transitando entre lo formal y lo informal, reforzando la precarización mediante la reducción de garantías laborales.

En estas circunstancias y bajo estas figuras, a los empresarios o gerentes les significó un ahorro en costos de garantías y beneficios laborales, al tiempo que se degradaban las condiciones de los trabajadores, especialmente de las mujeres.

Un caso especial es el de las trabajadoras a domicilio, quienes en vez lograr mejores condiciones para el desarrollo profesional y la garantía del cuidado, vieron que su labor se catalogaba como trabajo a bajo costo y con la particularidad de poder convertirse en trabajo familiar, pues con tal de cumplir la meta de entrega, hijos y abuelos terminan trabajando para alcanzarla, teniendo como consecuencia inversión de tiempo y fuerza de trabajo de más de una persona. Para las mujeres vinculadas al mercado laboral como asalariadas subcontratadas, estas labores poco obedecen al logro de una autonomía individual o de vida digna.

Otro ejemplo ilustrado de estas vivencias de las mujeres, es el trabajo tercerizado de la industria de la confección, en el cual se realiza un trabajo remunerado, normalmente a destajo, para empresas o negocios o sus intermediarios, en sus propios hogares. La inversión del gerente, dueño o empresario es poca, pues se trata de un contrato NO laboral, lo que implica no tener obligaciones de prestaciones sociales de ninguna índole. Igualmente la inversión en la maquinaria es nula, pues normalmente las trabajadoras poseen su máquina como herramienta de trabajo y la compra y mantenimiento de ésta corre por cuenta de la trabajadora. Este ejemplo es una muestra de las condiciones de mujeres en las que el trabajo fruto de la figura del subempleo o trabajo temporal, no resulta ser una actividad liberadora y creadora de autonomías individuales, sino una forma de sobre explotación que reproduce también la dominación patriarcal en las relaciones con jefes, dueños o empresarios.

Lo más crítico de esta situación, es la legitimación que le ha dado el Estado a la precarización a través de promulgación de leyes. Colombia mantiene hoy vigente dos reformas importantes al Código Sustantivo del Trabajo, donde el fenómeno de la tercerización se institucionalizó, alterando la verdadera figura del vínculo laboral.

La Ley 50 de 1990 instituyó la flexibilización laboral con la figura de Empresas de Servicios Temporales -EST- (vigentes en el país desde los años 60's pero con estatus legal a partir de la ley 50), al tiempo que estimuló el subempleo y la temporalidad, desnaturalizando las relaciones laborales debido a la contratación intermitente por menos de seis meses. De igual forma, para profundizar la precarización instaurada con las reformas de los 90's, aparece la

Ley 789 de 2002, cuyo mayor aporte a la reducción de garantías consistió en la ampliación de la jornada diurna y la reducción del reconocimiento de los recargos dominicales y festivos. El efecto es funesto ya que se desconoce la inversión del tiempo de los trabajadores, llevándolos a la negociación del tiempo familiar y de esparcimiento. En el caso de las mujeres el impacto sobre el uso del tiempo es relevante, porque ante el panorama familiar, el bajo reconocimiento de las horas extras invertidas en el trabajo resulta significativo en el ejercicio del cuidado.

En la actualidad el mercado de trabajadores se encuentra con la oferta de trabajos bajo la modalidad de la prestación de servicios, figura propia del derecho civil y por ende desprovista de garantías laborales para los contratistas ya que no se contempla obligación diferente que pagar el valor pactado en el contrato, no se tiene derecho a exigir que se pague un valor adicional y menos esperar beneficios propios de la legislación laboral como las prestaciones sociales, y la seguridad social, pagos que asume en el 100% el contratista. Este tipo de contratos desdibujan por completo la inversión de la fuerza de trabajo, los conocimientos técnicos y académicos para el desarrollo de actividades y la inversión del tiempo, ya que el salario no brinda la posibilidad de desarrollo de un proyecto de vida individual y colectivo.

Las mujeres son las más afectadas con este tipo de figuras, pues como se ha reiterado, uno de los más grandes problemas que enfrentan las trabajadoras es la precariedad y la pobreza, que en relación con los hombres trabajadores es mayor; la transformación de esas realidades se ve cada vez más lejos con el sometimiento a este tipo de condiciones de trabajo perpetuadores de la discriminación y la desigualdad.

Un ejemplo de estas precariedades tiene que ver con las circunstancias de quedar en embarazo, ante la ausencia de responsabilidad de “contratantes” de asumir la seguridad social. Las mujeres carecen de una buena cobertura en salud durante su etapa de gestación, pues la calidad de este servicio dependerá del pago que ella misma haga a una EPS y/o una prepagada; además de lo anterior es importante destacar el desconocimiento que el Estado ha hecho sobre el derecho a la *estabilidad laboral reforzada* de mujeres en estado de embarazo, vinculadas mediante contrato de prestación de servicios u otra figura, pues las primeras decisiones institucionales fueron desconocer este derecho bajo el argumento de que la relación, por no ser laboral, no genera obligaciones. Entre el 2008 y el 2014 las decisiones de los altos tribunales han sido de diversas posturas: el Consejo de Estado por ejemplo, asumió que los jueces de tutela solo pueden proteger el fuero de estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas cuando hay certeza de que existió relación laboral y que la estabilidad sería otorgada desvirtuando el contrato de prestación de servicios, reiterando que es un asunto que debe solucionar la jurisdicción laboral[Amb], mientras que la Corte Constitucional emitió la Sentencia Unificada SU 070 DE 2013, donde precisó que la estabilidad laboral reforzada se predica para todos los contratos sin importar su naturaleza ni si el empleador o contratante es del sector público o privado. De dicho pronunciamiento judicial se concluye que aunque en los contratos de

prestación de servicios no se genere una relación laboral de subordinación, la estabilidad laboral reforzada opera y su despido no podría argumentarse por el simple vencimiento del plazo del contrato [ICB15].

Estas diversas posturas institucionales y el hecho mismo de que la ley no lo contemple a la luz de los derechos humanos de las mujeres, y en cambio las soluciones se tengan que hacer por vía judicial, es decir luego de que ha sido vulnerado un derecho, da cuenta de la forma como está construido un sistema que promulga la igualdad de las mujeres en el acceso y el mantenimiento de ellas en el mercado laboral, pero que desconoce sus diferencias y por tanto no implementa políticas que permitan contrarrestar las desigualdades y así permitirles gozar en condiciones dignas de garantías al acceso, permanencia y ascenso laboral.

### **El trabajo femenino en secundario**

Existe una visión de las mujeres como sujeto del ámbito privado, generadora del trabajo reproductivo y por ende sometida a lo doméstico, en oposición a los hombres, vistos como sujetos del ámbito público, generadores del trabajo político y por tanto en el lugar de lo productivo.

En ese orden de ideas, las labores femeninas como el trabajo en el hogar, el cuidado de otros y otras, o actividades agrícolas de subsistencia en el caso de mujeres campesinas, ha sido asumidas como poco importantes, necesarias pero no relevantes y consideradas un NO trabajo, reforzando en ellas la informalidad y la pobreza. Siendo así, *“la medición del trabajo femenino a nivel macro-económico ha sido un elemento político decisivo para “probar” la existencia de inequidades de género e identificar prioridades que orienten las políticas públicas”*[Ara15] .

La economía del cuidado ha estado presente siempre al igual que ha estado presente su desconocimiento. En el caso de Colombia se unieron esfuerzos para su reconocimiento y se promulgó la Ley 1413 de 2010 que regula la inclusión en el sistema de cuentas nacionales para medir la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país. Se destaca la importancia de esta iniciativa en cuanto a lo que representa visibilizar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado por cuenta de las mujeres, dentro de la economía nacional.

Para noviembre de 2014 el DANE publicó el boletín técnico de *Cuentas Satélites de economía del cuidado Fase II* que da cuenta de la producción del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados del 2012, señalando que para ese año la producción de ese trabajo fue de 232,8 billones de pesos, donde el valor del trabajo representa el 58,6% y del cual, a su vez, el trabajo de las mujeres representa 79,2% y el de los hombres 20,8%.[DAN141].

Reconociendo este esfuerzo legal por visibilizar la economía del cuidado, es importante reflexionar sobre las cifras para identificar prioridades en la implementación de políticas que lleven a la transformación en el cómo se

desarrollan las labores domésticas, el cuidado de los otros etc., por ejemplo: la distribución de las tareas del hogar entre hombres y mujeres, el uso del tiempo implementado entre las labores profesionales, el cuidado y formación de personas a cargo, el mantenimiento de la vivienda. Son reflexiones que no solo deben quedar en cifras sino que implican el desarrollo de acciones que lleven a su reconocimiento, a su valoración y al trabajo equitativo entre hombres y mujeres.

Además de lo anterior, existe otra situación que es necesario mencionar en esta reflexión y que también ahonda en el poco alentador escenario de las mujeres en el mercado del trabajo, y tiene que ver con las dificultades de ascenso laboral a la que se ven sometidas las mujeres, principalmente por razones de género. Margaret Maurani señala la creciente afluencia femenina al mercado de trabajo y respondiendo a varios elementos de este fenómeno destaca la correlación entre las tasas de escolarización y tasas de actividad femeninas, dato que no debe llevar al engaño puesto que *“está perfectamente demostrado que, aunque las mujeres poseen mejores diplomas en el terreno académico, su inserción profesional es claramente inferior a la masculina”* [Mul03] .

Lo anterior da cuenta de los esfuerzos de las mujeres por ocupar lugares en un mundo del trabajo que reconozca sus capacidades, y la mejor manera es hacerlo a través de la preparación académica, lo cual es visto por estas como un opción para tener garantías de igualdad con los hombres, ya que al estar mejor preparadas garantizan las “mismas condiciones” que los hombres para acceder a determinados cargos. En la realidad sucede lo contrario, si bien no hay una norma expresa que prohíba a las mujeres el ascenso laboral y la aspiración a cargos de gerencia o de decisión, en la práctica la desigualdad se ve reflejada en su *“dificultad para acceder a puestos de poder, debido a la existencia de una última barrera, denominada techo de cristal, basada en prejuicios hacia las mujeres, que les dificulta y/o impide llegar a la cima”*[Hae07] . De esta manera aun cuando algunas mujeres hoy gozan de trabajos bien remunerados y garantías laborales, socialmente siguen siendo vistas como no capaces de asumir ciertas responsabilidades o porque la figura de poder aún sigue siendo reflejada en los hombres.

## **Conclusiones**

Se puede decir que la lucha por la igualdad y el reconocimiento de las mujeres en el mundo del trabajo sigue vigente, que aun el proceso de inserción de las mujeres al mercado laboral no es garantía de emancipación, autonomía y cambios estructurales de una sociedad que todavía ve a las mujeres como sujetos del ámbito privado exclusivamente y que su participación en el mercado del trabajo obedece a una sobre explotación de su fuerza laboral, y en cambio, bajo esa doble carga se refuerzan la pobreza y las desigualdades.

La producción y la reproducción no tienen por qué ser antagónicos ni el uno ser barrera del otro; al contrario, el reconocimiento de la reproducción en el mercado del trabajo y en el desarrollo de las economías de los países debe

darse bajo la implementación de políticas públicas orientadas a permitir a las mujeres desarrollar sus proyectos de vida.

Las actividades tradicionalmente femeninas como el cuidado y el trabajo doméstico, debe ser deconstruido, asumiendo la responsabilidad como sociedad de que el funcionamiento de la estructura del hogar y la familia es una cuestión de corresponsabilidades, y para ello el Estado debe implementar el reconocimiento de este trabajo tanto en hombres como en mujeres.

Las capacidades de las mujeres como profesionales deben develarse a través del desempeño laboral, sin que esto implique valoraciones estereotipadas que pongan en duda el arduo trabajo de las mujeres por alcanzar lugares en el campo laboral.

## **Bibliografía**

- Aguilar, A. (24 de mayo de 2014). *Sitio Web. eldiario.es*. Obtenido de Es un engaño que el trabajo asalariado sea clave para liberar a las mujeres: [http://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres\\_0\\_262823964.html](http://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_0_262823964.html)
- Ambito Jurídico. (s.f.). *Sitio Web.ambitojuridico.com*. Obtenido de Fuero de maternidad no se aplica a contratos de prestación de servicios: [http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-110331-07\\_%28fuero\\_de\\_maternidad\\_no\\_se\\_aplica\\_a\\_contratos\\_de\\_prestacion\\_de\\_servicios\\_afirma\\_el%29/noti-110331-07\\_%28fuero\\_de\\_maternidad\\_no\\_se\\_aplica\\_a\\_contratos\\_de\\_prestacion\\_de\\_servicios\\_afirma\\_el%29](http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-110331-07_%28fuero_de_maternidad_no_se_aplica_a_contratos_de_prestacion_de_servicios_afirma_el%29/noti-110331-07_%28fuero_de_maternidad_no_se_aplica_a_contratos_de_prestacion_de_servicios_afirma_el%29)
- Arango, G. (s.f.). *Sitio Web. ucentral.edu.co*. Recuperado el 28 de agosto de 2015, de "La clase obrera tiene dos sexo " avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo: [www.ucentral.edu.co/images/.../docs/nomadas\\_6\\_6\\_la\\_clase\\_obrera.pdf](http://www.ucentral.edu.co/images/.../docs/nomadas_6_6_la_clase_obrera.pdf)
- DANE. (6 de noviembre de 2014). *Sitio Web. dane.gov.co*. Obtenido de Cuenta Satélite de Economía del cuidado: Producción del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado 2012: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol\\_CS\\_Econo\\_cuidado\\_Fasell\\_11\\_2014.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_Fasell_11_2014.pdf)
- Haernández, M., & Agut, N. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla, Vol 25(2)*, 201-214.
- ICBF. (26 de febrero de 2015). *Sitio Web. icbf.gov.co*. Obtenido de Concepto 16 de 2015: [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto\\_icbf\\_0000016\\_2015.htm](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_icbf_0000016_2015.htm)

Muller, L. M. (Enero- Abril de 2003). Trabajo y el empleo de las mujeres. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*(34), 205-232. Recuperado el septiembre de 2015, de [revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/.../300](http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/.../300)