

Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia¹

Women and Work, ¿Right or Occupation? Reflections on the Economic and Legal Implications of Women's Work in Colombia

Les femmes et le travail, un droit ou une profession ? Réflexions sur les implications économiques et juridiques du travail des femmes en Colombie

Ana Milena Montoya Ruiz²

Resumen

A través de la historia, el reconocimiento y ejercicio de los derechos sociales, culturales y económicos de la mujer, de los que hace parte el derecho al trabajo, han sido limitados. Sus avances y reconocimientos son el resultado de prolíficos movimientos sociales que reclaman inclusión y propugnan por tratamientos igualitarios entre hombres y mujeres, así como por consideraciones diferenciales en razón al género. En este sentido, los cambios normativos no dejan de entrañar efectos diferenciales para hombres y mujeres. En razón de ello, esta investigación explora los impactos normativos desde el enfoque de género planteando, en primer lugar, una reflexión conceptual sobre el trabajo como

-
- 1 El artículo hace parte de los trabajos investigativos realizados en el interior del Grupo de Investigaciones Sociales y Jurídicas del Programa de Derecho de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco-Cartagena en convenio con la Universidad de Medellín, escalafonado en categoría C de Colciencias, año 2010.
 - 2 Abogada de la Universidad de Medellín. Integrante del Colectivo del Interés Público. Coordinadora de Investigaciones del Programa de Derecho de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco-Cartagena, Colombia. Estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Política del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas PRIGEPP-FLACSO. Correo electrónico: amilemr@gmail.com.

Este artículo fue recibido el día 6 de julio de 2010 y aprobado por el Consejo Editorial en el Acta de Reunión Ordinaria N°. 11 del 8 de agosto de 2010.

ocupación o derecho de las mujeres, y en segundo lugar, recreando dos escenarios sobre el mercado laboral de las mujeres en Colombia, el previo a la Ley 789 de 2002 y el posterior a ella, sin pretender profundizar en contenidos económicos sobre los aportes del trabajo de las mujeres al mercado y la inclusión del enfoque de género en la legislación laboral del país.

Palabras clave: derecho al trabajo, género, reforma laboral, economía del cuidado, enfoque de género.

Abstract

Throughout history, the recognition and realization of social, cultural, and economic women's rights, which make part of the right to work, have been limited. The achievements and recognitions have been the result of prolific social movements that demand for inclusion and advocate for egalitarian treatment between men and women, as well as for differential considerations because of gender. In this sense, policy changes do not fail to involve differential effects for men and women. Because of that, this research explores the policy impacts from the gender perspective, by, firstly, exposing a conceptual reflection on work as an occupation or as a right of women, and secondly, recreating two scenarios of the female labor market in Colombia: the pre-Act 789 of 2002 and the one after it, without aiming at a deep development of economy-related contents on the contributions of women's labor to the market or the inclusion of the gender perspective in the country's labor laws.

Key Words: right to work, gender, labor reform, care economy, the gender perspective.

Résumé

Au long de l'histoire, la reconnaissance et l'exercice des droits sociaux, culturels et économiques de la femme, parmi lesquels l'on compte le droit au travail, ont été limités. Les progrès et reconnaissances ont été le résultat des mouvements sociaux prolifiques qui demandent de l'inclusion et plaident pour l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que pour des considérations différentielles en raison des sexes. Dans ce sens, les changements de politique n'impliquent pas des effets différents pour les hommes et les femmes. De ce fait, cette recherche explore les impacts des politiques à partir d'une perspective sexospécifique, d'abord, en proposant une réflexion sur le concept du travail en tant que métier ou droit des femmes, et deuxièmement, en créant deux scénarios sur le marché du travail des femmes en Colombie, celui précédant la Loi 789 de 2002 et celui juste après, sans pour autant approfondir dans des contenus économiques sur les contributions du marché du travail des femmes ni sur l'inclusion de la dimension sexospécifique dans la législation du travail dans le pays.

Mots clés: droit au travail, égalité des sexes, la réforme du travail, l'économie des soins, perspective sexospécifique.

Sumario

Introducción. 1. Metodología. 2. Reflexiones conceptuales 3. Cambio de la legislación y mercado laboral de las mujeres en Colombia. 4. Escenario previo. 5. Cambios legislativos y escenarios posteriores. 6. Conclusiones. Referencias

Introducción

El artículo hace parte de los trabajos investigativos desarrollados en el curso de la maestría en “Género, Sociedad y Política” del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas “PRIGEPP” y la Facultad Latinoamericana de ciencias “FLACSO”-Argentina y su seminario de Especialización “Economía y Género”, que ha tributado a las reflexiones iniciadas sobre género y derecho en el interior de la Línea de Derecho y Sociedad del Grupo de Investigaciones Sociales y Jurídicas de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco-Cartagena, en convenio con la Universidad de Medellín, y se inscribe en el eje de participación de las mujeres en el mercado laboral del proyecto de investigación terminado “Mujer y Participación Política en Colombia”, iniciado en 2008.

Presentaremos algunas ideas y reflexiones que son el resultado de la exploración documental sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral colombiano con el propósito de analizar, desde el enfoque socio-jurídico, las variaciones que han experimentado en razón de los cambios en la normatividad laboral. En este sentido, indagaremos el escenario previo y posterior a la Ley 789 de 2002 que constituyó un hito a las reformas de flexibilización laboral en el país, y plantearnos algunas reflexiones, sin pretender profundizar en contenidos económicos, sobre los aportes del trabajo de las mujeres al mercado y la inclusión del enfoque de género en la legislación laboral del país.

1. Metodología

La investigación socio-jurídica, se ha centrado en analizar los impactos e implicaciones de la aplicación de las normas en la sociedad identificando cómo, a partir de ellas, la conducta normada y centro de imputación jurídica se modifica para

alterar o conservar las prácticas sociales que fundamentan los procesos de socialización, control y cambio social.

Considerada como una ciencia auxiliar de los estudios jurídicos, la investigación socio-jurídica se ha introducido en la sociedad donde vive y se realiza el derecho, con el fin de analizar y proponer, desde una mirada crítica, independiente e interdisciplinaria, cambios en la teoría jurídica, nuevas técnicas y estrategias para la solución de los conflictos, variaciones en las estructuras, composición y funcionamiento de los poderes públicos y, en general, nuevas percepciones y regulaciones sobre la conducta y las necesidades humanas, lográndose de esta manera que sus avances aporten en alguna medida a la escénica del dinamismo del derecho.

Este trabajo ha sido realizado en el marco del proceso formativo de posgrado en “Género y Políticas”; es una investigación de tipo exploratorio, que se inscribe en el enfoque descrito. El objetivo fue realizar una exploración de los impactos normativos, desde el enfoque de género, de la Ley 789 de 2002, lo cual no hace de ella un estudio acabado sino, por el contrario, una puerta abierta para continuar profundizando.

Propone, en primer lugar, presentar una reflexión conceptual sobre la definición del trabajo como ocupación o derecho de las mujeres, y en segundo lugar (y a partir de revisiones documentales y fuentes bibliográficas), recrear dos escenarios sobre el mercado laboral de las mujeres en Colombia: el primero previo a la Ley 789 de 2002, y el segundo, posterior a su vigencia.

2. Reflexiones conceptuales

El reconocimiento y ejercicio de los derechos sociales, culturales y económicos de la mujer, de los que hace parte el derecho al trabajo, ha sido progresivo y posible gracias a los resultados de prolíficos movimientos sociales y académicos, en diversas ciencias y disciplinas, que han reclamado la inclusión y propugnado por tratamientos igualitarios entre hombres y mujeres, así como por consideraciones diferenciales en razón del género.

Las distinciones entre lo público y lo privado, gestadas por la segunda ola del feminismo, evidencian el reclamo por alejarse de definiciones construidas desde

lógicas masculinas y universalistas, que entrañan restricción al reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres, sujetos al ámbito privado y doméstico.

Gracias a este ciclo del feminismo considerado como la segunda Ola, se logra que las aspiraciones consagradas en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tales como el reconocimiento de derecho a la alimentación, la vivienda, la educación y el trabajo, hicieran parte de los derechos fundamentales de las mujeres, para que ellas comenzaran a ser partícipes, dejando de lado su posición de actrices marginales, de larga duración en el tiempo a causa de un sistema de roles determinado por la diferencia de sexos, que les ha negando por largo tiempo su estatus como agentes económicos, y les ha restringido sus oportunidades para el desarrollo de sus talentos y capacidades (Benería, 1979).

Lo anterior, aunado a la exclusiva vinculación de la mujer al trabajo doméstico, desconociendo sus aportes en el orden económico y en la reproducción social y conservación de la fuerza de trabajo, constituyen la perpetuación de condiciones que la sostienen en el sistema social como responsable de la procreación, la crianza de los hijos y el mantenimiento cotidiano de los trabajadores presentes y futuros (Edholm, Harris & Young citado en Benería, 1979).

La marginalidad de su trabajo y su concentración en la esfera reproductiva y no remunerada, ha tenido efectos preformativos en la condición laboral de la mujer y en sus expectativas y posibilidades a lo largo de su ciclo vital. Estas constituyen, entre muchas otras, razones para que las mujeres confronten sus circunstancias y develen las consecuencias de las relaciones de género en el desarrollo social, político y económico.

Las teorías feministas comenzaron a cuestionar el modelo económico imperante a través de la historia. Desde los estudios sobre causas de diferencia salarial entre hombres y mujeres, la producción doméstica y el uso del tiempo, la lectura de la teoría marxista y su análisis sobre la “división sexual del trabajo” centrada en la naturaleza del trabajo doméstico y su función económica como forma de mantener y reproducir la fuerza de trabajo, y las interpretaciones de la economía institucional que proponen el análisis sobre segmentación y segregación de género, dando cuenta de la forma en que se vinculaban fuera y dentro del lugar de trabajo a las mujeres, se convierten en antecedentes de la distinción realizada por la economía

feminista sobre el trabajo remunerado productivo y el no remunerado reproductivo, lo que evidencia el costo de oportunidad que este último implica hasta traducirlo en términos de renta y beneficios para el sistema económico³.

En la segunda mitad del siglo XX, la masiva incorporación de las mujeres en el sector industrial y de servicios pone en evidencia los grados de desigualdad laboral existentes entre hombres y mujeres, los cuales a pesar de los reconocimientos y manifestaciones de la supuesta “igualdad legal” contenida en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT⁴, y recogidos por diversos ordenamientos jurídicos, no fueron suficientes para asegurar la efectiva participación de la mujer en el mercado laboral.

Sobre la regulación vigente, citando a Bergallo & Gherardi (2008), planteamos que desde principios de siglo, en materia de trabajo, tanto en Colombia como a escala internacional, no se ha tenido por objeto asegurar la participación de la mujer en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Opuesto a ello, la regulación existente ha estado vinculada a su protección respecto de trabajos penosos e insalubres, con el fin de preservar no sólo su salud sino su capacidad reproductiva, con lo cual se asegura de tal forma el bienestar de la familia y su participación en el trabajo doméstico con la protección de su supuesta debilidad física. De esta manera, la normativa no ha sido neutral a la distinción entre trabajo productivo y reproductivo, por el contrario, lo ha regulado, lo ha controlado y ha contribuido con su perpetuación.

En consecuencia, acercarse al derecho al trabajo de la mujer y a la descripción de algunos elementos del mercado laboral, implica comprender la importancia de la relación entre los sistemas normativos, los fenómenos económicos y el sistema jurídico, para lo cual las instituciones legales no son elementos aislados del sistema económico, sino variables inmersas en él y que determinan el impacto de la ley y de las instituciones legales (Márquez, 2005).

3 Cf. Carrasco, 2006.

4 Convenio Organización Internacional del Trabajo: C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

Para dar cuenta de los efectos de las reformas en el acontecer diario de las ciudades y en el destino de la gente, intentaremos definir, desde el enfoque de género en el mercado laboral en Colombia, en primer lugar: ¿Qué entendemos por trabajo de la mujer?, y en segundo lugar: ¿Qué entendemos por derecho al trabajo de las mujeres? A este respecto proponemos las siguientes definiciones:

La distinción de sexo ha sido la base de la división del trabajo en “productivo”, asociado a lo masculino, y “reproductivo”, asociado a lo femenino. El primero, entendido como trabajo remunerado y sometido a las condiciones del mercado, ha sido conocido como ocupación o empleo. Está regulado por la ley de oferta y demanda que define la situación de las personas frente al empleo y sus posibilidades de recibir ingresos, además de acceder a la seguridad social, a la distribución de recursos en la familia y el hogar, y en última instancia, a la capacidad tributaria. Este trabajo así remunerado es el que se refleja en los índices y las cuentas nacionales.

Por el contrario, los trabajos reproductivos y domésticos carentes de remuneración han sido desempeñados históricamente por la mujer, quien realiza las actividades del hogar y que podrían ser desempeñados por cualquier persona que hiciera parte del núcleo familiar. Este trabajo, según Beneira (2006), “contiene un elemento de cuidado y relación emocional entre las personas que no tiene paralelo en la esfera del mercado”, haciéndolo necesario para el bienestar familiar y social pero irrelevante en el contexto de la economía colombiana, por no contabilizarlo ni incorporarlo estadísticamente en el sistema de cuentas satélites en las cuentas nacionales⁵.

Desde una connotación jurídica, el trabajo en el Estado colombiano ha sido reconocido como derecho económico y social necesario para el desarrollo y la vida digna de las personas, haciendo parte de la tríptica de derechos de contenido económico: propiedad, trabajo y empresa. Acercarnos a una definición no universal ni generalizada haciendo distinciones de género es necesario para comprender

5 Se entiende por Cuentas Nacionales la técnica de síntesis estadística, cuyo objetivo es suministrar una representación cuantificada de la economía de un país o región, en un período de tiempo determinado. Cuentas satélites en Colombia: económico-ambientales, turismo, cultura, salud y seguro social. Departamento Nacional de Estadística DANE <http://www.dane.gov.co/>

las fluctuaciones que en el mercado laboral atraviesa la mujer, el cual sí evidencia segregaciones y discriminaciones.

La Corte Constitucional Colombiana en Sentencia C-1064 de 2001 ha definido el trabajo no sólo como un derecho a través del cual “el individuo obtiene recursos que le permiten sufragar sus necesidades básicas”, sino como una obligación social que incorpora a las personas a la colectividad para dignificarse, haciendo aportes al desarrollo y contribuyendo solidariamente a la construcción de sociedades plurales, participativas y democráticas.

Este derecho-deber contiene, según la Corte Constitucional, los siguientes presupuestos constitucionales: igualdad de oportunidades para los trabajadores/as, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad y cantidad del trabajo, estabilidad en el empleo, favorabilidad en caso de duda o controversia, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, seguridad social, descanso y protección a la mujer; esta última desarrollada solamente en virtud de pronunciamientos jurisprudenciales⁶ que han sido necesarios para mitigar las discriminaciones legales.

A propósito de la definición, y no obstante los presupuestos de protección a la mujer, es necesario redimensionar el derecho al trabajo desde la categoría de género, es decir, impregnado de contenidos y significados acordes con la realidad de la mujer frente el mercado de trabajo y sus particularidades para el ejercicio del derecho en Colombia y Latinoamérica.

Sugerimos entonces, en primera instancia, mirar el reconocimiento al trabajo doméstico o no productivo como una actividad económica que sí aporta al desarrollo y al mantenimiento de los sistemas económicos, otorgándole no sólo garantías jurídicas sino medios para su realización, tales como ingresos, prestaciones sociales directas, afiliación a la salud, pensión y riesgos, y por supuesto capacitación, a

6 Se destacan los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional: Sentencia T-624 de 1995, sobre las garantías de igualdad y no discriminación en razón del sexo por no admitir a una mujer a la única universidad para acceder al cargo de oficial de infante de Marina. Sentencia T-026 de 1996, sobre la negativa de los empleados a recibir empleados de determinado sexo para la relación de ciertas labores. Sentencia T-053 de 2006 sobre la protección laboral a la mujer en embarazo. Sentencia C-152 de 2003 sobre la remuneración de las licencias de maternidad y paternidad. Sentencia C-372 de 1998 sobre el reconocimiento de derechos de empleados/as del servicio doméstico.

todo lo cual acceden solamente de manera subsidiaria o por interpuesta persona, por su calidad de cónyuge, compañera permanente o madre. Lo anterior no quiere decir que se tejan en el ámbito familiar relaciones laborales, pues tal como lo plantea Todaro (2009), la economía no monetaria del trabajo reproductivo no puede ser regulada por relaciones monetarias en igual medida que la economía de la producción mercantil.

En segundo lugar, proponemos la formulación y ejecución de políticas de discriminación positiva, dirigidas a modificar situaciones de segregación vertical y horizontal en el ámbito del empleo remunerado, y eliminar las discriminaciones existentes por la división sexual del trabajo que subvalora la educación y la formación profesional de la mujer.

Ambos propósitos, el reconocimiento del trabajo doméstico y las políticas de discriminación positiva en el sector laboral, son el primer paso para reivindicar el derecho al trabajo de las mujeres, estableciendo diferencias en las extensiones de la jornada laboral, remuneración salarial, vinculación y uso de los servicios de la seguridad social, acceso y cobertura a instituciones de bienestar social.

A continuación presentamos el devenir del mercado de trabajo de la mujer y los principales cambios normativos en la legislación laboral colombiana, como la Ley 789 de 2002. Nuestro análisis parte de la descripción del escenario previo y de los cambios en la normatividad vigente, además de los desproporcionados efectos que la reforma ha suscitado en la vida de las trabajadoras colombianas.

3. Cambio de la legislación y mercado laboral de las mujeres en Colombia

Las reformas laborales en el derecho colombiano han estado ligadas al funcionamiento de la economía para generar impactos en los niveles micro -interacción entre oferta y demanda de mercancías-, macro -oferta y demandas agregada-, y meso -mediaciones entre mercados, empresas y servicios del Estado- (Elson, 1994). Situación que se explica, entre otras razones, por la capacidad que tienen los cambios legislativos de formalizar hasta legalizar nuevas formas de comportamiento e interacción entre los agentes económicos y sus relaciones productivas.

Las reformas del mundo laboral son determinantes para el goce del derecho al trabajo, éstas no sólo deben fundamentarse en la generación de empleo sino que inexorablemente dependen de la capacidad o incapacidad del modelo económico para ofrecerlo en condiciones de calidad, dignidad y bienestar que reflejen condiciones de crecimiento con desarrollo humano del país. Por ello, para describir analizando la situación del mercado laboral de la mujer en Colombia, tomaremos como hito normativo la Ley 789 de 2002, que constituye sin lugar a dudas una de las principales reformas a la legislación laboral, con la cual se pretendía apoyar el empleo para ampliar la protección social del país, sin desconocer que la norma constituye también una respuesta directa a las políticas de ajuste estructural exigidas por el Fondo Monetario Internacional, así como a las iniciativas posteriores de integración y libre comercio, dirigidas a transnacionalizar la economía mundial de mercado.

Siguiendo a Todaro (2008), la aplicación de este tipo de políticas ha influido en la vida de las mujeres, toda vez que los programas de ajuste, los cambios promovidos en la asignación de recursos y los aumentos de productividad “no tomaron en cuenta las transferencias de costos desde el mercado a los hogares” obligando a la mujer a asumir los desajustes de los programas a través de más trabajo, de hacer rendir los limitados ingresos, e intensificar el trabajo doméstico para compensar la disminución de los servicios sociales, la reducción de los servicios públicos y la desmejora en la calidad de los servicios de cuidado generados en razón de la caída del gasto público.

4. Escenario previo

La última mitad del siglo XIX fue determinante para la participación de la mujer en el mercado laboral -productivo remunerado- en los sectores agropecuario, industrial y de servicios. Este período se caracterizó por profundos cambios en las formas de producción e intercambio de bienes y servicios, que evidenciaron la composición nacional e internacional del trabajo. La confluencia de factores económicos, sociales y demográficos, alteró la división sexual tradicional de las relaciones entre hombres y mujeres, en especial en el rol de producción versus reproducción en el núcleo familiar.

Los años cincuenta marcaron transformaciones para la vida de la mujer, entre los que encontramos cambios políticos, como el otorgamiento de la ciudadanía en 1957, y cambios socio-demográficos, como el acceso a la educación formal, la planificación familiar y la reducción en el número de hijos, la participación en el mercado laboral y su consecuente autonomía económica y financiera. A ello se le suman nuevas posturas sobre la separación entre la sexualidad y la reproducción, y el establecimiento de distintas formas de unión familiar, entre otros (López, 1998).

El inicio del proceso globalizador, la apertura y transnacionalización de la economía, influyeron en la composición y dinámica de los sectores económicos, en especial en los que se refieren a la composición del mercado de trabajo por sexos. Para la época de los años ochenta se encontraban vigentes los decretos 2663 y 3743 de 1950⁷ que compilaban la legislación laboral y establecían obligaciones y derechos razonables en las relaciones laborales, que generaron modificaciones en razón del proceso de apertura económica, la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002: normativas que afectaron los ingresos y estabilidad de los trabajadores/as, implementando modalidades de contratación flexible, disminución en las prestaciones y en el pago de horas extras, además en las indemnizaciones por despidos sin justa causa, entre otras.

La participación diferencial entre hombres y mujeres en el mercado laboral ha sido una constante, según el estudio de “Mercados laborales en Colombia: Equidad de género y desarrollo”, realizado por la División de Empleo de la Dirección Nacional de Planeación en el año 1998, que tomaremos como referente para el análisis del impacto previo a la normativa vigente.

7 Tiene categoría de Código Laboral por Ley 141 de 1961. Las referencias expresas sobre las mujeres son: Indicación de trabajos prohibidos, manipulación de pintura industrial, actividades subterráneas en minas y otras labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos físicos (Art. 242 CST); Protección a la Maternidad (Art. 43 CST); Licencia de Maternidad (Art. 236 CST); Descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro (Art. 237); Descanso remunerado durante lactancia (Art. 238 CST); Estabilidad reforzada de la mujer embarazada (Art. 239 CST); Empleadas del Servicio Doméstico (Art. 223, 252, 175, 229, 162, 77), entre otros.

Según la fuente, el contexto del mercado laboral se ha caracterizado por una acelerada vinculación de la mujer. En 1950 la tasa global de participación del empleo femenino en el sector urbano fue de 19% hasta alcanzar en 1997 un 51%. Para 1996 en las principales ciudades del país -Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Manizales, Bucaramanga y Pasto- el 43% de la población económicamente activa eran mujeres ubicadas en los siguientes sectores: 56% servicios, 48% comercio, 43% industria y 40% establecimientos financieros.

Las mujeres alcanzan su mayor tasa de participación entre los 25 y los 29 años, y desciende lentamente hasta los 50 años; por el contrario, los hombres presentan tasas más altas en las edades más jóvenes y las tasas siguen creciendo hasta los 35 años donde comienzan a descender lentamente. El retiro de algunas mujeres del mercado laboral a temprana edad se ha relacionado con el inicio de las actividades del hogar, la procreación y la constitución de la familia.

De otro lado, los años ochenta se caracterizaron por los significativos cambios en las constituciones familiares, uniones libres, hogares unipersonales, disminuciones en las uniones conyugales, estados de viudez por causa de la violencia, entre otras razones, que obligaron a la mujer a trabajar y aportar sus ingresos al mantenimiento del hogar; la existencia de jefaturas femeninas conllevó al aumento de mano de obra barata para suplir las labores del hogar y del cuidado de la familia.

Este incremento acelerado de participación femenina en el mercado laboral para la época corresponde, según López (1998), al fortalecimiento de un proceso de empoderamiento social y autonomía individual para tomar decisiones frente a la sexualidad y la reproducción; cambios en sus proyectos de vida e incursión y permanencia en el sector educativo, dando lugar al incremento, para algunas, del valor económico de su tiempo de trabajo. De igual manera, la diversificación creciente del mercado laboral y de servicios, la expansión de sectores como la salud y la educación, posteriormente las finanzas y la banca, las comunicaciones, el turismo y el comercio, fueron determinantes para la vinculación de una proporción significativa de mano de obra femenina.

El inicio de reformas de flexibilización del mercado laboral, entre ellas la Ley 50 de 1990, impulsó la participación de la mujer como trabajadora, toda vez que ello facilitaría el cumplimiento de las jornadas productiva y reproductiva, aunque

con perjuicio de sus derechos y garantías laborales en condiciones dignas e iguales. Los empresarios comenzaron a considerar ventajoso contratar mujeres por ser mano de obra calificada, algunas de ellas con excelente formación profesional que aceptaron menor remuneración a cambio de los supuestos “beneficios” de la flexibilidad laboral.

El nuevo incremento del empleo femenino se fundamentó también en la extensión de jornadas laborales, el establecimiento de estructuras de baja remuneración y pérdida de poder adquisitivo, además de ocupaciones temporales, haciendo a la mujer más vulnerable a las pérdidas del empleo; situación que se vio reflejada un año después de la vigencia de la ley, pues para 1991 la tasa de desempleo para las mujeres era de 13% y para los hombres 7,3%.

Vemos así cómo los cambios en las políticas macroeconómicas debido a imperativos de ajuste estructural, y el fortalecimiento de la transnacionalización de las economías a través de un modelo de integración económica, han sido el escenario de reformas legislativas que comienzan afectar principalmente el derecho al trabajo de la mujer, pues comienza a reducirse la generación de empleo y a generarse otros de mala calidad, obviando las condiciones que debe tener el modelo económico para ofrecer condiciones de calidad, dignidad e igual bienestar para hombres y mujeres.

A este respecto, tomamos el análisis realizado sobre sostenibilidad, equidad y crecimiento económico del Centro de Investigaciones para el Desarrollo, de la Universidad Nacional (citado en la Reforma Laboral y las Mujeres en Colombia), que señala: “El crecimiento es una condición necesaria pero no suficiente para disminuir la pobreza. Un modelo de crecimiento que genera empleo precario, mantiene las características excluyentes, y que no modifica la estructura de distribución de la riqueza, no puede mejorar la calidad de vida de la población, si los trabajadores no consumen no hay demanda, y su nivel de vida es tan bajo que no pueden ser eficientes”.

5. Cambios legislativos y escenarios posteriores

La aprobación de la Ley 789 de 2002 completa la política de flexibilización laboral en el país iniciada en la década del noventa, que tuvo como propósito

generar el recorte del ingreso y la generación de nuevos empleos, que comenzó a lograrse en condiciones injustas y poco satisfactorias, con diferencias y consecuencias desproporcionadas en la vida de los hombres y de las mujeres colombianas.

Al consultar los resultados de la campaña “Comercio con Justicia, mis derechos no se negocian”, impulsada por OXFAM en el año 2004 en Colombia, evidenciamos el vínculo entre las normas, las políticas comerciales y los impactos negativos que generan en la vida de la mujer, dentro de los que se encuentran el aumento del subempleo femenino, la segregación por ocupaciones, y las discriminaciones salariales por género.

Entre los aspectos más relevantes de la nueva ley encontramos la falaz promoción del empleo y protección frente al desempleo por medio de la flexibilización laboral, las reformas al régimen de las cajas de compensación familiar y servicios de cuidado, las modificaciones a los contratos de aprendizaje por medio de los cuales se vincula una nueva fuerza de trabajo al mercado laboral, convirtiéndolos en relaciones civiles, las reducciones del régimen indemnizatorio en casos de despido sin justa causa, las disminuciones en las prestaciones sociales, la ampliación de la jornada diurna y la disminución del recargo por trabajo en dominicales y festivos; medidas que afectan de manera significativa a la mujer y precarizan el mercado laboral.

A todo ello se suman los fenómenos de tercerización y el de las Cooperativas de Trabajo Asociado⁸, que sirven como mecanismos de intermediación laboral que diezman la calidad del trabajo y convierten al trabajador/a en un asociado que presta servicios a otra empresa mediante contratos de *outsourcing* que no generan obligaciones laborales para los empresarios.

El panorama laboral para la época empieza a cambiar para agudizarse. Se evidencian efectos discriminatorios en la aplicación de la Ley para las mujeres. En

8 Decreto 4588 de 2006 Art. 3: “Cooperativas de Trabajo Asociado. Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general”.

el año 2004 la tasa de población femenina en edad de trabajar era de 52.4% y masculina de 47.6%; la población femenina económicamente activa es de 41.9% y la masculina de 58.1%. De otro lado, la tasa de ocupación femenina fue de 40.7% y de 47.6% la masculina; la tasa de desempleo femenina de 16.2% fue superior a la masculina de 12.4% (Encuesta Continua de Hogares, DANE 2001-2004).

La flexibilización laboral ha tenido como resultado el aumento de la mujer en el sector de servicios. Para el año 2004, 70.3% de los cargos era ocupado por mujeres y 29.7% por hombres, contrastando con una reducción de su participación en otros sectores como la industria y el comercio. Las remuneraciones han sido inequitativas, toda vez que los salarios de los hombres son más altos en cualquier rama de la actividad económica no obstante los altos niveles de formación acreditados por las mujeres. Desde el 2000 se presentó una fuerte diferencia en el monto salarial entre hombres y mujeres, pues pasó de 16.64% a 8.93%; sin embargo, teniendo en cuenta los alcances de la ley, la diferencia se revirtió en el año 2003, regresando al nivel inicial de la década del noventa, que estaba en 14.28% (Informe Campaña Comercio con Justicia: Mis Derechos no se Negocian, 2004).

Destacamos los siguientes impactos, entre otros, de la normativa en la vida de las mujeres que profundizan la discriminación:

- a) Los cambios en la jornada de trabajo y su ficción legal, según la cual ciertas horas naturalmente nocturnas son asumidas como diurnas, ha generado que muchas mujeres hayan visto aumentada su jornada de trabajo disminuyendo su tiempo libre, su ocio y su descanso sin desmedro del tiempo que deben dedicar al cuidado de su familia.
- b) La flexibilización en la jornada laboral y la conservación de turnos sucesivos para jornadas de 6 horas diarias y 36 semanales, así como estipulaciones contractuales de jornadas de 48 horas a la semana distribuibles en 6 días de esa semana, repartidas entre un mínimo de 4 horas y un máximo de 10 horas, sin lugar al reconocimiento de recargos por trabajo suplementario dentro de la jornada ordinaria. La ley dejó la puerta abierta a imposiciones de jornadas desproporcionadas e injustificadas con el fin de lograr las metas económicas de la empresa, que son sin aceptadas sin discusión alguna por las mujeres por temor de perder su empleo.

A ello se le suma su continuidad en la realización del trabajo doméstico fundamental para el éxito de la reforma, como sustento de la reproducción del sistema económico, la contribución al abaratamiento de los costos de mantenimiento, el cuidado de la fuerza de trabajo y las medidas para disminuir los efectos de la pérdida de poder adquisitivo del salario, que profundizan la discriminación.

- c) Los menores salarios y su reducción, no obstante la realización de trabajo en horas extras, nocturnas, dominicales y festivos, ha afectado a la mujer induciéndola a realizar actividades complementarias que la obligan a doblar o a triplicar su jornada de trabajo o a incursionar en la informalidad, con el fin de equilibrar sus ingresos. Las ventas informales, las asesorías, los servicios sociales y el trabajo en otros sectores formales, para buscar una mayor cantidad de ingreso y satisfacer las necesidades de la familia, constituyen hoy los efectos perversos de políticas laborales discriminatorias y excluyentes en desmedro de la mujer.

Habida cuenta de la reforma, las mujeres han disminuido el consumo de bienes y servicios básicos, afectando incluso su calidad y expectativas de vida; entre los gastos sacrificados se encuentra el descanso, la recreación y el ahorro, e igualmente se han gestado situaciones que restringen su inversión en salud, educación, vivienda y servicios públicos básicos.

6. Conclusiones

La implementación de la norma y sus consecuentes impactos en la vida de la mujer colombiana devela posturas contradictorias en relación con el ejercicio de los derechos. Mientras que de un lado se reconoce la importancia del trabajo productivo de la mujer en el mercado laboral, aunque en condiciones precarias y desiguales respecto de los hombres, del otro lado se evidencia el deterioro de condiciones laborales que las ubica en una doble situación de desventaja, pues afecta la realización del empleo y su consecuente goce del derecho al trabajo en condiciones dignas, justas e iguales.

El intento de análisis de los impactos económicos en la aplicación de la norma da cuenta de la agudización en la precarización del empleo que padecen las mujeres

a partir de la Ley 789 de 2000, que se encuentra relacionada con los procesos de flexibilización laboral motivados por las políticas de ajuste estructural y apertura económica, así como por la permanencia de patrones culturales que acentúan tanto la segregación horizontal o concentración de mujeres en empleos de baja calidad y mínima remuneración, como la segregación vertical o concentración en puestos considerados como “típicamente femeninos”, habida cuenta de imaginarios sociales, convencionalismos culturales, prohibiciones y restricciones directas establecidas en reglamentos y clasificación de las necesidades de las empresas, entre muchas otras circunstancias de discriminación latentes hoy en Colombia.

Referencias

- Benería, L. (1979). *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*. (Documento PRIGEPP).
- _____. (2006). Trabajo productivo / reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. *Revista Nómadas, Universidad Central Colombia*, (24), 8-21.
- Bergallo, P. & Gherardi, N. (2008). El trabajo. En: Motta C. & Sáez M. Red Alas (Eds.), *La Mirada de los jueces, Género en la Jurisprudencia Latinoamericana*, Tomo I (pp. 127-266). Bogotá: Siglo de Hombres.
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. En: Vara M. J. (Ed.), *Estudios sobre género y economía* (pp. 1-40). Madrid: Akal (Documento PRIGEPP).
- Congreso Nacional de la República de Colombia. Ley 789 del 27 de diciembre de 2002, “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”.
- Corte Constitucional de la República de Colombia (2009). Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/>
- Departamento Nacional de Planeación – DANE (1998). *Macroeconomía, género y Estado*. Bogotá: DANE.
- _____. (2009a). *Encuesta Nacional de Hogares*. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php>
- _____. (2009b). *Boletín de prensa Mercado Laboral por Sexo. Gran encuesta integrada de hogares 2001-2004*. Recuperado en http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_sexo_mar09_may09.pdf
- Elson, D. (1994). Micro, Meso y Macro: Género y análisis económico en el contexto de la reforma política. En: *Nuevos enfoques económicos* (pp. 293-310). (Documento PRIGEPP).

- Henao, M. L. & Parra, A. Y. (1998). *Mercados laborales en Colombia. Equidad de género y desarrollo en Colombia, Departamento Nacional de Planeación*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- López, C. (1998). Mercado laboral colombiano y género. En: Departamento Nacional de Planeación, *Macroeconomía género y Estado* (pp. 127-139). Bogotá: DANE.
- Los Estudios sobre la mujer y el género en la economía: Una visión histórica (s. f.). (pp. 39-72). (Documento PRIGEPP).
- Márquez, C. P. (2005). *Anotaciones sobre análisis económico del derecho*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- OXFAM. Campaña comercio con justicia: Mis derechos no se negocian (2004). *Informe la reforma laboral y las mujeres en Colombia: Más trabajo y menos calidad de vida*. Recuperado en: www.cactus.org.co/.../mas_trabajo_menos_calidad_vida.doc. (pp 1-45). Bogotá.
- Todoaro, R. (2009). *Seminario de especialización economía y género*. Buenos Aires: Seminario PRIGEPP-FLACSO.