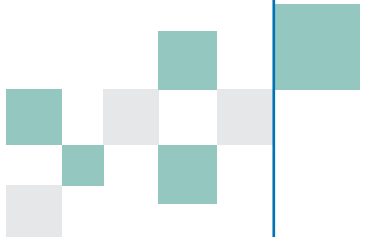


Plan nacional de desarrollo: ni trabajo decente ni equidad de género

Natalia Moreno Salamanca

- El Plan nacional de desarrollo es la hoja de ruta que determinará las políticas económicas y sociales del gobierno de Iván Duque. El texto de sus Bases incluye la definición de trabajo decente; no obstante, las actuaciones propuestas distan mucho de acogerse a los cuatro pilares que sustentan el concepto.
- En relación con la creación de empleo, el gobierno descarga su responsabilidad y acudiendo a viejas recetas le apuesta a que la iniciativa particular y el sector privado proporcionen alternativas de solución a los altos niveles de informalidad y desempleo.
- En cuanto a la garantía de derechos en el trabajo, el Plan esconde una reforma laboral que pretende legalizar el trabajo precario, permitiendo el trabajo por horas o por días y con salarios inferiores al mínimo. Cambios inconsultos e inconvenientes respecto a la normativa vigente, en contravía de derechos adquiridos. En el caso de las mujeres, propone flexibilización laboral y teletrabajo, perpetuando su rol en el hogar mediante la supuesta “armonización” con sus responsabilidades domésticas y de cuidado.
- En cuanto a la protección social, esconde una reforma pensional que pretende crear un nuevo sistema de seguridad social paralelo al actual para trabajadores con ingresos por debajo del mínimo, desmontando las garantías del sistema general de seguridad social integral.
- Sobre el diálogo social escasean las propuestas para promoverlo. Mientras que se mantengan todos los aspectos regresivos del Plan en materia laboral y pensional, la única solución para alcanzar los propósitos del movimiento sindical será la movilización social.
- En materia de equidad de género, las actuaciones propuestas no tienen una asignación presupuestal específica y se centran en el otorgamiento de más beneficios al sector privado. Se fortalecen programas como Familias en Acción que no aportan en nada a la igualdad de género y no se avanza en la transformación de la división sexual del trabajo. El país requiere con urgencia una política que avance hacia la *reducción* y *redistribución* del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.



Contenido

Introducción	3
Trabajo decente y equidad de género	4
Perspectiva del trabajo decente con enfoque de género en el Plan nacional de desarrollo.....	5
Creación de empleo.....	5
Derechos en el trabajo	9
Protección social	12
Diálogo social	13
Conclusiones	14
Referencias	15





Introducción¹

El Plan nacional de desarrollo materializa los objetivos de política que serán prioridad para el gobierno del presidente Iván Duque (2018-) y pone de presente toda la orientación económica y social de los próximos cuatro años. En una publicación reciente, un grupo de profesores de la Universidad Nacional de Colombia lo denominó “PND: pacto contra el estado social de derecho”. El Plan da continuidad a la vieja propuesta de ajuste fiscal que, una vez más, promueve la austeridad en el gasto y aumenta los incentivos tributarios a las grandes corporaciones nacionales e internacionales. Y hace fuertes recortes sociales para financiar los beneficios otorgados por la reforma tributaria de diciembre de 2018, ley 1943, mal llamada “ley de financiamiento”, a los negocios *naranjas*, financieros, inmobiliarios y minero-energéticos.

El Plan enuncia varios pactos que, a juicio de los académicos, no involucran a la mayoría de los colombianos y sí a la clase política tradicional y a los grandes inversionistas extranjeros que ostentan poderosos intereses económicos y geopolíticos en nuestro país. Se maquina así un nuevo atentado contra el estado social de derecho. Es además un plan que repite la vieja táctica de inflar los supuestos macroeconómicos para sobredimensionar las metas; pone la equidad social a merced del mercado; descentraliza responsabilidades en los territorios sin otorgarles más recursos; profundiza el modelo privatizador; y deja desfinanciados varios pactos, especialmente los concernientes al cierre de las brechas sociales y al cumplimiento del Acuerdo de paz.

Todo ello acompañado de trampas metodológicas para esconder la pobreza e inflar a la clase media, con nuevas clasificaciones como la de “personas vulnerables”, aquellas que, según lo adujo el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane),

dejan de ser pobres si perciben ingresos mensuales de \$450.000². La intención es reducir los subsidios en servicios públicos y salud para los estratos más bajos, aumentar el recaudo en las capas medias y bajas y recortar beneficios con la modificación del Sisbén, que dejará por fuera del subsidio a cinco millones de “colados”. Que el Plan nacional de desarrollo sí da continuidad a lo propuesto por los gobiernos anteriores lo prueba un artículo que analiza más de seiscientos artículos de planes de desarrollo de los presidentes Álvaro Uribe (2002-2006, 2006-2010): doscientos; y Juan Manuel Santos (2010-2014, 2014-2018): cuatrocientos setenta y dos.

Frente al trabajo decente, el Plan esconde dos reformas inspiradas en los lineamientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Oce): una *reforma laboral* que pretende “formalizar” las labores más precarias y una *reforma pensional* que apunta a envilecer el ingreso de la vejez. En suma, el Plan carece de un enfoque de derechos laborales y trabajo decente.

Finalmente, frente a la equidad de género, la propuesta presidencial da un salto al vacío: de un diagnóstico de ochenta páginas en las Bases se pasa a un proyecto de ley en el que las *mujeres* prácticamente desaparecen. Un canto a la bandera, porque el “Pacto por la equidad de las mujeres” queda absolutamente desfinanciado.

Tras haber sido aprobado en primer debate por una comisión del Congreso, que adicionó ciento veintinueve artículos a los ciento ochenta y tres iniciales, lo más probable, como es norma, es que el gobierno active su aplanadora *enmermelando* parlamentarios y logre hacer aprobar el Plan antes del 6 de mayo, como lo exige la Constitución. Previamente, el presidente Duque y sus ministros habían sentado un pésimo precedente al haber modificado las bases

1 Este documento fue realizado con el apoyo de la economista feminista Liubka Milena Buitrago Ramírez.

2 *Pulzo*, 7 de febrero de 2019. “¿Cuánta platica se gana al día una persona de clase media en Colombia?”. En <https://www.pulzo.com/economia/cuanto-gana-persona-clase-media-colombia-PP638773>



del Plan una vez “socializadas”. Lo único que podrá detenerlo y echar atrás el modelo económico vigente será la movilización social, en las calles y en las urnas.

En las siguientes páginas se hará un análisis de las falsas soluciones que plantea el Plan nacional de desarrollo en términos de trabajo decente y equidad de género.

Trabajo decente y equidad de género

Todas las personas deberían contar con la posibilidad de gozar de una vida digna y satisfacer sus necesidades con un trabajo decente. Por esto, por parte de los gobiernos debería existir un compromiso real por la generación de empleo decente para todas y todos.

El término *trabajo decente* fue acuñado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el propósito de contrarrestar los impactos desfavorables de la globalización y revitalizar diferentes mandatos acordados previamente por este organismo (Valenzuela, 2011).

El concepto implica un amplio propósito: que mujeres y hombres cuenten con “oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad” (OIT y PNUD, 2009: 24); tiene en cuenta tanto lo laboral como lo extra laboral; y evidencia el vínculo existente entre el trabajo y la sociedad. La expresión *oportunidades de empleo productivo* alude a la necesidad de que las personas puedan encontrar un empleo que les posibilite disfrutar de “un nivel de vida aceptable” (OIT y PNUD, 2009).

La noción de trabajo decente está fundamentada sobre cuatro pilares estratégicos y un pilar transversal, a saber:

- ♦ *Pilar 1. Creación de empleo*: promover empleo y crear oportunidades para que mujeres y hom-

bres trabajen en libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

- ♦ *Pilar 2. Derechos en el trabajo*: garantía de derechos laborales, eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, superación de la discriminación, igualdad en el trato e igualdad de oportunidades.
- ♦ *Pilar 3. Protección social*: condiciones de trabajo seguras y saludables y seguridad social.
- ♦ *Pilar 4. Diálogo social*: cooperación entre gobiernos, empresariado y organizaciones sindicales para llegar a acuerdos en materia normativa y de políticas de promoción del trabajo decente.
- ♦ El *pilar transversal* es el de igualdad de género y lucha contra la discriminación (Somavía, 2014; Coordinadora de Organizaciones de Cooperación para el Desarrollo, 2016).

Alcanzar la igualdad de género como componente sustancial de la Agenda de trabajo decente requiere identificar tanto las brechas que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral, como la relación existente entre las desigualdades en el ámbito del trabajo de cuidados no remunerado y las desigualdades en la fuerza de trabajo.

En el documento “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”, realizado por la Organización Internacional del Trabajo, se señala acertadamente que progresos significativos de igualdad de género en la fuerza de trabajo no se alcanzarán si no se contrarresta la desigualdad en la provisión del trabajo de cuidado no remunerado por la vía del reconocimiento, la reducción y la redistribución de este trabajo entre mujeres, hombres, estado y familias (OIT, 2018).

Complementariamente, la Organización destaca la necesidad de generar trabajo decente en el área de cuidados, para lo cual plantea involucrar cinco ámbitos de política: 1) políticas de cuidado; 2) políticas de protección social; 3) políticas macroeconómicas; 4) políticas laborales; y 5) políticas migratorias (OIT,



2018). En términos del informe, todas deben contribuir a “recompensar de manera adecuada” a quienes trabajan remuneradamente en la provisión de los cuidados, incluidos trabajadores del servicio doméstico y migrantes, y “garantizar la representación, el diálogo social, y la negociación colectiva” (p. 20) de las y los trabajadores del cuidado.

El modelo de las cinco R para el trabajo decente de cuidados constituye un marco de referencia para avanzar tanto en el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados *no remunerado*, como en la promoción de mejores condiciones laborales a las trabajadoras del cuidado *remunerado*. Busca además su representación efectiva en los procesos de negociación colectiva³ (OIT, 2018).

Perspectiva del trabajo decente con enfoque de género en el Plan nacional de desarrollo

En la línea F de las bases del Plan, “Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados”, que introduce lo referente a las políticas laborales dentro del Plan nacional de desarrollo, se afirma que la visión es llevar a que Colombia:

se constituya en 2022 en una sociedad caracterizada por el *trabajo decente*, donde se garantice el *empleo productivo*, la *protección social*, el respeto y cumplimiento de los *derechos fundamentales del trabajo*⁴ y el *diálogo social* entre trabajadores, empresarios y Gobierno (p. 331. *Subrayado propio*).

3 Es decir, el “reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado; recompensar el trabajo de cuidado remunerado, promoviendo más trabajo y trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del cuidado, y garantizar la representación, el diálogo social y la negociación colectiva de las trabajadoras y trabajadores del cuidado”.

4 Es decir, la libertad de asociación y de sindicalización, el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Asimismo, recoge los cuatro principios esbozados por la OIT frente a las condiciones de “libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (p. 331) en las que debería enmarcarse cualquier tipo de trabajo en el país.

Sin embargo, así se esboce el trabajo decente como concepto, es solo un enunciado que se contradice con las propuestas concretas de la política laboral dentro del Plan nacional de desarrollo. De hecho, en el proyecto de ley que reglamenta el Plan, el término trabajo decente solo aparece una vez. No existe un planteamiento estructural respecto al compromiso del gobierno tendiente a generar oportunidades de trabajo para hombres y mujeres en condiciones de igualdad y dignidad. A fin de crear empleos cualificados que permitan poner en práctica la idea de trabajo decente se necesita cambiar primero la orientación económica y la oferta productiva.

Por el contrario, se ha estado profundizando un modelo que hoy tiene a Colombia con un nivel de desempleo de los más altos de la región y con un nivel de informalidad de más del 60% –medido por el acceso a la seguridad social–. Lo que pretende el Plan no es entonces atacar de raíz los problemas, sino “legalizar” el resultado de estos casi treinta años de neoliberalismo en materia laboral. En últimas, descargar al estado de su responsabilidad de ser garante de una política de empleo digno.

Para demostrar esta hipótesis, a continuación se analizará lo introducido en el plan de gobierno referente a los cuatro pilares que conforman el trabajo decente: creación de empleo; derechos en el trabajo; protección social y gobernanza y diálogo social. Todo desde un análisis con enfoque de género, para evidenciar que tampoco es cierto que la propuesta del gobierno busque cerrar las brechas entre hombres y mujeres.

Creación de empleo

En materia de generación de empleo, el propio diagnóstico del Plan contradice la supuesta consolidación



de una “clase media” en el país. Los siguientes indicadores obtenidos del Plan demuestran que Colombia está muy lejos de superar la pobreza y de generar trabajo decente (tabla 1).

Los niveles de pobreza siguen siendo cercanos al 30%, y en el campo superan la tercera parte de la población, tanto en términos monetarios como multidimensionales. Según las cifras del Plan, el 36% de las personas pertenecientes a territorios rurales no dispone de ingresos suficientes para acceder a la canasta básica de supervivencia, y 90% no tiene acceso a un trabajo formal.

La participación de las mujeres en el mercado laboral (ONU Mujeres, 2018) está estancada desde hace por lo menos una década, lo que pone en entredicho la efectividad de las políticas implementadas por los últimos gobiernos para cerrar la brecha laboral por sexo, que hoy mantiene una diferencia de veinte puntos porcentuales. Asimismo, mientras que 27% de las mujeres mayores de quince años permanece

todavía sin ingresos propios, tan solo 10% de los hombres se encuentra en esta condición. Por último, la feminización de la pobreza eleva a 30% su incidencia en los hogares con jefatura femenina, cuatro puntos porcentuales por encima de la presentada en aquellos con jefatura masculina.

Múltiples estudios han señalado cómo la división sexual del trabajo se ha convertido en una barrera para el ingreso de las mujeres al mercado laboral y en un condicionante para el acceso a trabajos formales. Las mujeres son las principales proveedoras del trabajo no remunerado (nueve de cada diez, mientras solo seis de cada diez hombres), destinando a dicho trabajo siete horas y catorce minutos en promedio al día (Dane, 2018). Asimismo, estudios como el de Moreno (2018) han evidenciado la importancia del estado en la redistribución del trabajo no remunerado como condición necesaria para alcanzar la igualdad: a medida que los estados invierten más en gasto público social (educación, salud y vejez), las mujeres destinan menos tiempo a este trabajo (tabla 2).

Tabla 1. Indicadores de inclusión productiva para Colombia, 2018

Indicadores	Urbano	Rural	Nacional
Pobreza monetaria	24,2	36,0	26,9
Pobreza multidimensional	11,4	36,6	17,0
Desempleo larga duración	12,6	9,9	12,0
Trabajo informal	67,9	90,9	72,7
<i>Tasas de desempleo</i>			
Nacional	10,6	5,1	9,5
Jóvenes	18,2	9,9	16,5
Mujeres	12,8	9,5	12,3
Tasa de ocupación	58,4	56,6	58,0
Tasa de subempleo objetivo	9,7	8,1	9,4
Tasa de informalidad	56,6	85,8	63,0

Fuente: DNP, 2019: 289.

Tabla 2. Gasto público social (GPS) como porcentaje del PIB y tiempo de las mujeres en trabajo no remunerado (TNR)

País	% PIB GPS	TNR (horas promedio día)
Brasil	26,8	3,1
Uruguay	24,1	4,9
Costa Rica	23,1	6,0
Colombia	13,1	8,7

Fuente: Moreno, 2018: 55.



De manera que los reiterados anuncios de austeridad en el gasto configuran otro atentado más contra la equidad. La igualdad de género no es sinónimo de igualdad en el empleo: implica avanzar hacia estados de bienestar en los que el estado asuma sus funciones y las mujeres puedan competir en igualdad de oportunidades con los hombres dentro del mercado laboral.

En materia de “inclusión laboral”, se observa que las principales usuarias del Servicio Público de Empleo son las mujeres (55,9% frente a 44,1% para el caso de los hombres). No obstante, los hombres son quienes más acceden a cargos laborales por medio de este mecanismo: 60% frente a 40% para el caso de las mujeres (PNUD y Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, s. f.).

En definitiva, Colombia sigue siendo uno de los países con mayores niveles de pobreza, informalidad y desempleo de la región. Según el último reporte del Dane (2019), por lo menos 2'500.000 personas estaban desempleadas en el país, siendo más las mujeres, quienes nunca han podido conquistar el tan anhelado desempleo de un solo dígito.

El “emprendimiento” como pilar fundamental en el Plan nacional de desarrollo para la creación de empleo

Ante este panorama del mercado laboral, la propuesta gubernamental consiste en situar al emprendimiento como uno de los tres ejes estructurantes del Plan nacional de desarrollo. Los otros dos son equidad y legalidad.

El planteamiento que sustenta esta decisión se plasma de la siguiente manera: “Colombia necesita retomar su potencial productivo, de manera que sean los emprendedores y el sector privado los protagonistas de la creación de empleo y bienestar para millones de colombianos” (DNP, 2019: 145). Al respecto, y teniendo en cuenta el rol asignado al emprendimiento, es llamativo que a este pilar solo se destine 2,2% del

plan de inversiones (Valencia, Daza, Sneyder, Carvajal y Rodríguez, 2019).

En el texto de las Bases se destaca además que:

mientras en Chile seis de cada 100 emprendimientos existieron por más de 3,5 años, en Colombia, solo tres de cada 100 sobrevivieron (GEM Consortium, 2014); afectando negativamente la creación de empleo, pues son las empresas jóvenes quienes (*sic*) generan más empleo (DNP, 2019: 147).

Y añada que la insuficiencia de recursos y la desarticulación han sido obstáculos para el éxito de los emprendimientos.

Sin embargo, se insiste en esta estrategia como política central: “El alto desempleo se pretende resolver con los emprendimientos individuales, estrategia desgastada y con pobres resultados en la generación de empleo en el país” (Díaz, 2019). Asimismo, con la llamada “economía naranja”, apoyada “en plataformas digitales con tecnologías del siglo XXI y condiciones laborales del siglo XIX, como lo han denunciado los trabajadores de Rappi y Uber” (Díaz, 2019). Es así como en materia de emprendimiento se quiere llegar a distintos resultados haciendo lo mismo de siempre.

A lo anterior se aúna el hecho de que en el país “el 67% de los emprendimientos que fracasan cada año son liderados por mujeres, en comparación con solo un 33% de las empresas que no prosperan en manos de un hombre” (Coomeva, 2017). Lo determinan factores estructurales tales como el bajo nivel educativo de las empresarias respecto a sus pares varones y las dificultades para acceder a crédito, capital y educación financiera. A menudo las mujeres intentan conciliar lo laboral con las responsabilidades familiares estableciendo una empresa. Los factores aquí anotados obstaculizan su puesta en marcha, como también su consolidación y operación. No son menos estorbosos, finalmente, los preconceptos respecto a sus capacidades para crear y sacar adelante un emprendimiento, sin mencionar los problemas de



comercialización a los que se enfrenta este tipo de micronegocios.

Es llamativo entonces que las estrategias propuestas en las Bases del Plan para incentivar la cultura del emprendimiento no especifiquen de qué manera van a ser acogidas las necesidades y particularidades de las mujeres, quienes “hoy solo son el 20% de la población emprendedora” (ENS, 2019a).

Lo anterior plantea serios interrogantes respecto a las posibilidades que tiene el sector del emprendimiento para generar empleo decente y oportunidades reales de ingresos justos para las mujeres.

Más Familias en Acción para las mujeres

El programa Familias en Acción es una de las iniciativas gubernamentales de lucha contra la pobreza. Mediante una transferencia monetaria condicionada, el programa busca beneficiar a las familias en situación de vulnerabilidad y pobreza y con integrantes menores de dieciocho años, una vez se ha dado cumplimiento a unos compromisos en salud y educación. Las transferencias de salud se entregan cuando las niñas y niños menores de siete años asisten a las citas médicas de crecimiento y desarrollo. Las transferencias de educación varían según la cantidad de menores de edad que asisten al sistema educativo y el grado escolar que cursan (Medellín y Sánchez, 2015).

Desde algunos sectores se ha posicionado la idea según la cual este programa integra en parte la respuesta institucional dirigida a las mujeres que son madres. En realidad, se halla muy lejos de aquellos otros que destinan recursos específicos para transformar la situación de inequidad que enfrentan las mujeres en contextos de pobreza y exclusión. Es importante señalar al respecto que Familias en Acción parte de un supuesto según el cual las mujeres deben ser las principales intermediarias de la asistencia recibida, por ser ellas “mejores administradoras” de los recursos del hogar. El programa contribuye de

esta manera a reforzar el estereotipo que otorga a las mujeres la responsabilidad exclusiva del cuidado y la crianza de hijas e hijos.

Familias en Acción hace parte de un conjunto de programas de carácter asistencialista sustentados en una concepción anticuada de las mujeres como subsidiarias de la ayuda social. Ha arraigado una cultura de la dependencia y ata a los hogares a un incentivo monetario que, sin políticas combinadas de estímulo a las propias capacidades con miras al empleo y a la generación de ingresos propios, no induce los cambios que necesita el país si se aspira a la autonomía económica y al desarrollo sostenible. Por el contrario, esta intervención gubernamental de supuesta lucha contra la pobreza se ha convertido, como lo refiere Moreno (2019), “en un mecanismo de clientela electoral que en nada ayuda a la igualdad de género, fortalece la división sexual del trabajo y desplaza a las mujeres del mercado laboral” (p. 22). El programa significa en síntesis un desafortunado retroceso en términos de reconocer a las mujeres como sujetos de derechos.

En el apartado de las Bases del Plan denominado “Pacto de equidad para las mujeres”, se hace alusión a que el “DPS incluirá el enfoque de género para las mujeres en el rediseño de Familias en Acción (...) con el propósito de fortalecer la promoción del cuidado en familias en situación de pobreza y vulnerabilidad” (DNP, 2019: 1015). El problema de fondo no es que no exista “enfoque de género”. Es que se trata de un programa que no promueve la igualdad para las mujeres. Debería ser entonces revaluado, porque las aleja de la posibilidad de acceder a un empleo como mecanismo para su empoderamiento económico.

Una política pública del cuidado sin presupuesto

Para implementar una política efectiva de generación de empleo para las mujeres es necesario avanzar primero en la redistribución del trabajo no remunerado en el hogar, principal barrera para la autonomía eco-



nómica de las mujeres. El Plan nacional de desarrollo no propone ni lo uno ni lo otro. No especifica cuotas de género en su proyección de nuevos puestos de trabajo ni asigna presupuesto a la política pública de cuidado con la que pretende redistribuir el trabajo realizado por las mujeres de manera gratuita. Aunque el país ha avanzado en el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado mediante la Encuesta nacional de uso del tiempo y la Cuenta satélite de economía del cuidado, efectuadas por el Dane, en la reducción y la redistribución los avances son exigüos.

La política propuesta desconoce de entrada una parte inmensa del trabajo que hacen las mujeres en el hogar. Los trabajos allí no son homogéneos. Algunos están mediados por relaciones personales con los demás, y otros están dirigidos al cuidado del espacio habitacional en el hogar. Por ejemplo, solo el *suministro de la alimentación*, que implica el proceso de cocina, alimentación y lavado de platos, les demanda a las mujeres por lo menos dos horas en promedio al día. Ignorar cualquiera de las dos partes trae serios errores de política.

La propuesta de *política pública de cuidado* que fue socializada con la sociedad civil solo reconoce una parte del trabajo en el hogar: el relacionado con el cuidado de *otras personas*. Según datos del Dane (2013), esto solo demanda el 20% del tiempo del trabajo no remunerado. Por eso es que, desde el movimiento de mujeres, y desde la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado coordinada por Fescol, hemos trabajado en la construcción de un auténtico sistema nacional de cuidados que reconozca de manera integral todo el trabajo realizado en el hogar.

Sin tener una visión integral de este fenómeno, es difícil pensar que habrá una liberación de tiempo para las mujeres. Para lograr este objetivo, lo primero debería ser universalizar los servicios públicos a fin de descargar a los hogares del cuidado de niños, niñas y personas enfermas, de tareas como la recolección de agua y leña para la alimentación, etcétera. Acompañado, claro, de emprender con seriedad en

las familias campañas culturales que ayuden a democratizar el trabajo doméstico con los hombres. Pero nada de esto será posible sin el presupuesto suficiente. La clave, ¡aumento de presupuesto! El Plan nacional de desarrollo no debe limitarse a coordinar en abstracto las políticas existentes poniéndoles un nuevo nombre.

Así las cosas, pensar en que con lo propuesto se aumentará el empleo femenino es, por decir lo menos, una ingenuidad. Necesitamos un sistema nacional de cuidados verdaderamente integral y con presupuesto autónomo, como también ofertas de empleo reales para las mujeres, como, por ejemplo, planes de empleo público de cuidados, ya probados con éxito en otras latitudes.

Derechos en el trabajo

En materia de derechos en el trabajo, uno de los indicadores clave es el del ingreso adecuado. Al respecto, según un estudio del gobierno de Canadá y Cuso Internacional, en Colombia, durante 2018, cerca de 19% de las personas asalariadas devengaba menos de un salario mínimo mensual, y lo mismo 64,2% de quienes trabajan por cuenta propia, grupo en el que las mujeres están representadas en mayor proporción: 76% (*Portafolio*, 2018).

En su informe sobre déficit del trabajo decente, la Escuela Nacional Sindical (ENS), retomando el concepto de la OIT sobre *trabajo vulnerable*, señala que este tipo de vinculación laboral viene aumentando. La categoría de trabajo vulnerable hace referencia a las personas que trabajan por cuenta propia y a los trabajadores familiares auxiliares (ENS, 2018). Tomando como referencia la información del Dane, el informe señala que “los trabajadores por cuenta propia vienen creciendo. Hoy son 9’644.000, o sea un poco menos de la mitad de los ocupados (43,1%)” (ENS, 2018).

En ese mismo informe la Escuela Nacional Sindical se refiere al sector informal como el de aquellas “personas que carecen de cobertura a seguridad social bá-



sica: salud, pensión y riesgos laborales” (ENS, 2018). En 2018 se encontró que la informalidad nacional fue de 65,7% (ENS, 2019a).

Las mujeres participan mayoritariamente en actividades tales como los servicios comunales y sociales (66,3%), la intermediación financiera (57,5%) y el comercio, hoteles y restaurantes (50,8%), actividades “que presentan altas tasas de informalidad (43,2%, 18,2% y 78,3%, respectivamente)” (ENS, 2019a). Asimismo, constituyen el 94% de las personas vinculadas al trabajo doméstico, lo que equivale a 624.000 personas, de las cuales “solo el 38,8% está afiliada al régimen contributivo de salud, el 17,6% a un fondo de pensiones y el 16% a riesgos laborales” (ENS, 2019a).

La estabilidad laboral también es indicativa de la calidad del trabajo. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el país presenta una de las tasas más altas de trabajadores temporales tanto en América Latina como en países de la Oede (BID, 2019). A partir de información de la Encuesta anual manufacturera es posible establecer que, entre 2000 y 2017, el porcentaje de contratos temporales pasó del 24,47% al 27,6%. Según el estudio en mención, quienes resultan más afectadas son las mujeres, que independientemente de su edad, nivel de formación y ocupación, “tienen más probabilidades de que se les ofrezcan contratos temporales” (BID, 2019).

Y como si el panorama no fuera lo suficientemente desalentador, se concluye que quienes trabajan con contratos temporales devengan menos ingresos que quienes lo hacen con contratos permanentes. Ganan \$529.523 menos al mes quienes laboran en plantas pequeñas y \$718.009 menos quienes lo hacen en plantas mediana y grandes (BID, 2019).

En lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, la brecha salarial y el acceso de las mujeres a cargos de poder y toma de decisiones pueden ser útiles a la hora de dar cuenta de esta situación. En las Bases del Plan se menciona que en 2018 la brecha salarial entre mujeres y hombres fue

de 17,6%. Con relación a la participación de las mujeres en los cargos de dirección, se señala que cerca de dos tercios de estas posiciones son ocupados por varones. Se mantiene lo que se conoce como *techo de cristal* (DNP, 2019: 1003 y 1004).

Otra fuente de inequidad es la arraigada división sexual del trabajo, cuya consecuencia principal es la desproporcionada carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para las mujeres, que, combinada con la jornada laboral, las obliga a tener dobles jornadas de trece horas al día en promedio, según las estadísticas del Dane (2018). Las mujeres carecen de tiempo, otro indicador de inequidad persistente en el país.

Finalmente, en lo relativo a un entorno de trabajo seguro, los estudios demuestran que, en el ámbito laboral, al igual que en otros espacios, se ha agravado la violencia contra las mujeres. Según un informe de la Universidad Libre, “siete de cada diez empleados desconoce la ley 1010 de 2006, que define el acoso laboral” (RCN Radio, 2018). A esta circunstancia se suma el hecho de que “el 70 por ciento de la gente no denuncia por miedo a perder su trabajo y por ignorancia” (Universidad Libre, 2018). Según el Ministerio del Trabajo, entre enero y junio de 2018 se registraron 1.406 denuncias de acoso laboral, número superior al registrado para el mismo periodo del año anterior (2017), 803 denuncias. El informe reseña, además, que esta forma de violencia afecta más a las mujeres (*El Tiempo*, 2018).

Formalizar el trabajo precario

Ante esta realidad, la intención del gobierno es avanzar en una reglamentación que permita darle piso legal al trabajo precario. El Plan nacional de desarrollo va a hacer pasar subrepticamente una reforma laboral, basada en la falsa idea de que la informalidad es fruto de los altos costos laborales. Al mismo tiempo, el Plan pretende seguir desmontando derechos y “formalizar” a los que nunca conquistarán un trabajo decente.



En ese sentido, se pretende seguir flexibilizando las condiciones laborales,

mejorando el costo de la contratación formal de trabajadores (...) [introduciendo] elementos técnicos para un *ajuste del salario mínimo* que tenga en cuenta sus efectos sobre la formalización laboral (...) y *flexibilizando* los esquemas de vinculación, afiliación y cotización a los sistemas de seguridad social (DNP, 2019: 156. *Subrayado propio*).

Se va a meter de contrabando en la legalización el trabajo por horas o por días, con salarios inferiores al mínimo, dando la “posibilidad” de contribuir a la “seguridad social” a partir de una hora de trabajo, abriendo el paso en salud del régimen subsidiado al contributivo. La propuesta representa la peor amenaza contra el salario mínimo. No es mejorando el ingreso de los trabajadores sino formalizando por lo bajo lo que este gobierno entiende como “trabajo decente”. El Plan pretende aumentar la “formalidad” abaratando la mano de obra, con el pretexto de aumentar el empleo, una fórmula ya esgrimida para la reforma laboral de 1990.

De la misma manera, y ante el fracaso reiterado en el Congreso, el Plan busca legalizar también la figura del jornal integral, que permitirá exonerar del pago de seguridad social a los patronos en los empleos rurales.

Es un alud de abiertas ilegalidades, que suponen “cambios inconsultos e inconvenientes respecto a la normatividad laboral vigente, tales como la implementación del teletrabajo, trabajo virtual, trabajo temporal o por horas” (CUT, 2019).

Para el caso particular de las mujeres, y dada la desproporcionada carga de trabajo de cuidado, la astucia del gobierno consiste en “facilitarles” el traslado del trabajo a la casa, mediante el “fortalecimiento de prácticas amigables como horarios flexibles, teletrabajo, entre otras buenas prácticas en talento humano” (DNP, 2019: 1007). Otra reforma laboral escondida para formalizar el trabajo precario y perpetuar a las mujeres en jornadas sin límites entre el

trabajo remunerado y el no remunerado y, lo peor, alejándolas del empleo productivo y reforzando su rol en el hogar.

Sector privado como pilar de equidad de género

Como lo muestran las cifras, la propuesta condena a las mujeres que han logrado el acceso a trabajos formales bien remunerados. De hecho, parece que el precio de la conquista de la autonomía económica fuera el sometimiento a la doble jornada. Ingresar al mercado laboral no les ha significado el abandono del trabajo no remunerado, dada la persistente división sexual del trabajo. Mientras que el estado no asuma las funciones que le corresponden como estado social de derecho, las mujeres seguiremos subsidiando a la sociedad con trabajo gratuito a muy altos costos: menores tasas de ocupación, pérdida de autonomía económica, feminización de la pobreza y vinculación en el mercado a las actividades más informales y precarias para poder sostener la economía doméstica.

En donde sí se enfoca el Plan nacional de desarrollo es en la falsa idea de que el sector privado será el motor de la equidad. La propuesta pone un fuerte énfasis en los “sellos de equidad” dirigidos a las grandes empresas para que mejoren sus prácticas internas en equidad de género, a cambio de más beneficios tributarios. El sector privado debe aportar lo suyo, es cierto, pero el problema es que la mayoría de las mujeres no están inmersas en el mercado formal. Ahí no está la raíz del problema. Sin la acción decidida del estado solo tendremos pañitos de agua tibia.

En contraste con el desfinanciamiento del “Pacto por la equidad de las mujeres”, el gobierno firmó en Davos⁵, el pasado 24 de enero, un acuerdo de cola-

5 *El Espectador*, 24 de enero de 2019: “Paridad de género e inversión extranjera, puntos clave de la agenda de Duque



boración público-privado para impulsar la equidad de género desde el sector empresarial. Dejar a merced del mercado, como principal eje de política, el cierre de las brechas de género no le permitirá al Plan obtener los resultados exigidos por el movimiento social de mujeres.

Protección social

En lo referente a la pensión, las Bases del Plan reseñan que cerca de 13'700.000 personas ocupadas, es decir 63% del total, no cotizan a ningún fondo. Según distintas categorías, quienes no aportan constituyen el 34,6% de los asalariados, el 86,3% de los cuentapropistas, el 64,7% de los jóvenes y el 64% de las personas con edades entre 50 y 59 años (DNP, 2019: 335).

Se señala además que “la población que no reporta afiliación a pensiones, en el caso de personas cuidadoras, es del 22,6%, y para los trabajadores domésticos de los hogares, del 81%, de manera que es más fuerte la incidencia en la población femenina” (DNP, 2019: 1013).

De acuerdo con la Encuesta longitudinal de protección de 2012, del total de personas encuestadas de 40-60 años que no aportan a pensión, aproximadamente el 40% refirió que su ingreso no le alcanzaba para cotizar, el 25% que no tenía trabajo y el 18% no lo quería hacer. Según el estudio Misión Colombia envejece, entre los principales factores para no cotizar se cuentan el desconocimiento del sistema pensional (34% de mujeres y 64% de hombres) y el alto nivel de ingreso-base de liquidación (DNP, Dane, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud y Protección Social y UNFPA, 2018).

Finalmente, es preciso destacar que:

los hombres tienen montos de pensiones más altas que las mujeres, lo que posiblemente refleja las mayores sumas cotizadas (por sueldos más altos) y mayor densidad de cotización de los hombres a lo largo de la vida laboral en comparación con las mujeres (DNP Dane, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud y Protección Social y UNFPA, 2018: 81).

Solo 14% de las mujeres llega a jubilarse (Felipewest, 2019).

Una jubilación también precaria

En materia pensional, el Plan también intenta hacer colar una reforma escondida. La propuesta no solo pretende dar continuidad a programas trillados como el de los beneficios económicos periódicos (BEP), sino que pretende ir más allá, al crear “un sistema de seguridad social paralelo al actual donde quienes ganen menos de un salario mínimo no tendrán derecho ni a la pensión, ni al subsidio familiar, ni a prima, ni a vacaciones, ni a cesantías” (Robledo, 2019).

En efecto, el gobierno aspira a implementar una especie de “régimen degradado”, inferior al de la ley 100 de 1993, denominado “piso de protección social”, para trabajadores con ingresos por debajo del mínimo, desmontando las garantías del sistema general de seguridad social integral. Así, ya no recibirán pensión, salud, riesgos laborales y caja de compensación, sino salud subsidiada, beneficios económicos periódicos (BEP), y “micro seguro”, una especie de ARL (administración de riesgos laborales) para pobres.

El gobierno propone un sistema de segunda categoría para ciudadanos de segunda:

mientras a un trabajador que gane a partir de un salario mínimo sus derechos y garantías laborales le representan contribuciones equivalentes al 47,5 por

en Davos”. En <https://www.elespectador.com/economia/paridad-de-genero-e-inversion-extranjera-puntos-clave-de-la-agenda-de-duque-en-davos-articulo-835787>



ciento del salario, para los trabajadores de menos del mínimo solo serán del 15 por ciento del ingreso, tres veces menos (Robledo, 2019).

Todo va atado al modelo de ahorro individual, con claros intereses financieros, mientras no se hace nada para fortalecer al sistema público de pensiones.

Algunos de los artículos proponen además prohibir que el trabajador obtenga de manera simultánea pensión por invalidez y pensión de vejez, un derecho adquirido por los trabajadores, y ponen trabas para el tránsito del régimen privado al régimen público, otra medida a favor de los fondos privados de pensiones, que actualmente manejan \$234 billones de pesos de los colombianos y colombianas.

Así, este Plan no solo legalizará la informalidad laboral, sino que también hará aún más precaria la vejez. Y aunque no se propone modificar la edad de jubilación, el país debe estar alerta, pues en reiteradas ocasiones la Oede, de la que Colombia ahora hace parte, le ha “recomendado” al país igualar la edad entre hombres y mujeres⁶, desconociendo la icónica sentencia del magistrado Carlos Gaviria (C-410 de 1994), que confirió una acción afirmativa en la edad de jubilación para las mujeres, debido a las labores domésticas no remuneradas que realizan.

Diálogo social

Según lo ha dispuesto la OIT, para garantizar el derecho a un trabajo decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad, es fundamental la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. A su vez, para el logro de este propósito, el diálogo social cumple un rol trascendental (OIT, s. f.). La OIT ha definido el diálogo social como “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de

informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social” (OIT, s. f.).

En el país, la instancia por excelencia en la que se materializa este pilar es la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales y sus subcomisiones territoriales y temáticas (DNP, 2019). Sin embargo, en la negociación del salario mínimo lo tradicional ha sido la imposición por decreto y no el consenso tripartito, lo que evidencia lo limitado del diálogo social.

Colombia ostenta una de las tasas de sindicalización más bajas del mundo: de cada cien asalariados, solo cinco están vinculados a un sindicato, siendo peor en el sector privado, de tan solo 2,4% (ENS, 2018b).

Características del mercado laboral colombiano como la inseguridad, la inestabilidad y el trabajo precario han sido determinantes para ir desintegrando al movimiento sindical y afectando la negociación colectiva. El 80% de las 5.523 organizaciones sindicales cuenta con menos de cien afiliados. Mientras que en 2015 se firmaron quinientas convenciones colectivas, en 2016 se firmaron solo trescientas ochenta y siete (ENS, 2018b).

Además, para que los propósitos del diálogo social sean realmente representativos, debe existir una participación activa de las mujeres en los cargos directivos de los distintos sectores. Sin embargo, aún persisten los imaginarios y prácticas que restringen el acceso de las mujeres a los cargos directivos, hecho determinante a la hora de lograr un posicionamiento de sus intereses estratégicos en las agendas de los distintos sectores. Por ejemplo, como lo han denunciado sistemáticamente las lideresas del movimiento sindical, permanece la discriminación laboral, pese a los avances normativos.

A todo lo anterior se suma el contexto de violencia que enfrenta el país. El Sistema de Información de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical

6 *El Nuevo Siglo*, 25 de mayo de 2017: “Aumentar edad pensional propone Oede”. En <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/05-2017-ocde-recomienda-aumentar-la-edad-pensional>.



(Sinderh), ha documentado 3.167 casos de homicidios de activistas y líderes sindicales entre el 1 de enero de 1973 y el 7 de septiembre de 2018. En 2017 se registraron doscientas quince violaciones a la vida, la libertad y la integridad física contra sindicalistas: veintidós homicidios, ciento treinta y siete amenazas, veintiséis hostigamientos y diecisiete atentados. También se reportaron veintiocho casos de violencia sexual en los que la víctima fue una mujer sindicalista (ENS, 2018b).

El diálogo social no puede darse si en el país sistemáticamente se vulneran los derechos de los líderes sociales y se atenta en su contra. Para el caso de las mujeres, la sanción es mayor dado que asumir liderazgo viola el mandato tradicional de género que no las concibe como sujetos del escenario público donde se desarrolla la participación social.

En el texto de las Bases del Plan se anuncia una Política pública nacional de protección de líderes sociales, comunales, periodistas y defensores de los derechos humanos, y se menciona la puesta en marcha del Plan de acción oportuna para la protección de esos líderes (DNP, 2019). Ante el recrudecimiento de la violencia contra los líderes sociales y sindicales, urgen medidas contundentes que demuestren la voluntad del gobierno para abordar la problemática y un compromiso real frente a los hechos de impunidad.

En suma, las reformas que esconde el Plan en materia laboral tendrán como resultado una mayor precariedad laboral, con consecuencias negativas sobre el nivel de sindicalización, y, por ende, sobre la posibilidad de establecer un auténtico diálogo social, que lleve a mejorar las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras.

Conclusiones

El Plan nacional de desarrollo representa un retroceso en el campo del trabajo decente. No plantea las metas de empleo que necesita el país y pone en el centro el modelo de emprendimiento, ya fracasado.

Desde la perspectiva del trabajo decente, el emprendimiento no puede ser la única alternativa planteada para la creación de empleo. El estado tiene una responsabilidad central. No puede limitarse a ser un ente regulador que delegue en el sector privado la creación de oportunidades.

Legalizar las formas más precarias de contratación esconde una reforma laboral que va contra la ley y viola la unidad de materia del Plan nacional de desarrollo. Con esta arremetida, la pretensión por acabar con el salario mínimo está cada vez más cerca. Asimismo, la creación de un sistema de seguridad social paralelo al establecido por la ley 100 de 1993 es un intento nefasto por anular los derechos pensionales de los trabajadores.

Frente a la equidad de género en el mundo laboral, el Plan no da soluciones correctas. Su propuesta pretende mantener a las mujeres en su rol de cuidadoras mediante dos estrategias: 1) más Familias en Acción, un programa que no representa inversión en equidad de género; y 2) promoción de prácticas “amigables” para promover el teletrabajo y así mantener a las mujeres en su rol de amas de casa. Además, insiste en la promoción de más beneficios al sector privado con la falsa idea que las inequidades de género en el acceso al mercado laboral se cerrarán por medio de “sellos de equidad”. Lo que necesitamos las mujeres es autonomía económica, lo que implica obligatoriamente reducir y redistribuir el trabajo no remunerado. La puesta en marcha de planes de empleo público de cuidados constituye una posibilidad real para que las mujeres accedan a puestos de trabajo y generen sus propios ingresos.

Como ha sido documentado ampliamente por las economistas feministas y el movimiento de mujeres, la responsabilidad exclusiva que siguen asumiendo las mujeres en la realización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado constituye una barrera para su incursión y permanencia en el mercado laboral. El estado tiene un papel central al respecto como condición necesaria para alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de género. La política



pública de cuidados requiere presupuestos específicos, ejercicio que va más allá de “reacomodar” la oferta institucional de cuidado existente, como lo está planteando el gobierno.

También es importante avanzar hacia la dignificación del trabajo de cuidados remunerado, altamente feminizado. No es con mayor flexibilización de las condiciones laborales de las cuidadoras como se va a avanzar hacia la formalización laboral y el trabajo decente. La calidad del trabajo de cuidados también contribuye a mejorar los servicios de cuidado que se brindan. Es hora de empezar a entender el *cuidado* como un derecho universal para la ciudadanía.

Escasean las propuestas para promover el diálogo social. Mientras que se mantengan todos los aspectos regresivos del Plan en materia laboral y pensional, la única solución para alcanzar los propósitos del movimiento sindical será la movilización social.

Referencias

- BID. 2019. “¿Afectan la productividad en Colombia los contratos temporales?”. En <https://blogs.iadb.org/efectividad-desarrollo/es/afectan-la-productividad-en-colombia-los-contratos-temporales/>
- CUT (Central Unitaria de Trabajadores). 2019. “Posición de la CUT frente a los temas laborales en el Plan nacional de desarrollo”. En <https://cut.org.co/posicion-de-la-cut-frente-a-los-temas-laborales-en-el-plan-nacional-de-desarrollo/>
- Coomeva. 2017. “Latinoamérica, primera en emprendimiento femenino en el mundo”. En <https://www.coomeva.com.co/publicaciones.php?id=53910>. Recuperado el 17 de abril de 2019.
- Coordinadora de Organizaciones de Cooperación para el Desarrollo. 2016. “La relación entre el trabajo decente y la igualdad de género”. En <https://coordinadoraongd.org/2016/10/la-relacion-del-trabajo-decente-la-igualdad-genero/>. Recuperado el 6 de abril de 2019.
- Dane (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). 2013 Cuenta satélite de la economía del cuidado. Fase 1: valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/EcoCuiResultados-Fase1.pdf>
- . 2018. Encuesta nacional de uso del tiempo (Enut). Boletín técnico. En https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_ENUT_2016_2017.pdf
- . 2019. Gran encuesta integrada de hogares (GEIH). Mercado laboral. Anexos. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- DNP (Departamento Nacional de Planeación). 2019. “Bases del Plan nacional de desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad”. En <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Bases-PND-Segunda-ponencia.pdf>
- DNP-Dane-Ministerio de Relaciones Exteriores-Ministerio de Salud y Protección Social y Fondo de Población de las Naciones Unidas. 2018. *Análisis de situación de población ASP Colombia*. En <https://colombia.unfpa.org/es/publications/an%C3%A1lisis-de-situaci%C3%B3n-de-poblaci%C3%B3n-asp-colombia-2018-documento-general>
- Díaz, C. 2019. “Plan nacional de desarrollo y trabajo decente: sí... pero no”. En <http://ail.ens.org.co/opinion/plan-nacional-de-desarrollo-y-trabajo-decente-si-pero-no/>. Recuperado el 3 de abril de 2019.
- El Tiempo*. 2018. “El acoso laboral no da tregua en Colombia”. En <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/acoso-laboral-sigue-creciendo-en-colombia-260780>. Recuperado el 28 de abril de 2019.
- ENS. 2018. “Colombia sigue en déficit de trabajo decente y de protección social a la vejez”. En <http://ail.ens.org.co/informe-especial/colombia-sigue-en-deficit-de-trabajo-decente-y-de-proteccion-social-a-la-vejez/>. Recuperado el 3 de abril de 2019.



- . 2019a. ““Pasando trabajos”: Las condiciones de trabajo de las mujeres en Colombia”. En <http://ail.ens.org.co/informe-especial/pasando-trabajos-las-condiciones-de-trabajo-de-las-mujeres-en-colombia/>. Recuperado el 6 de abril de 2019.
- . 2019b. “Un ‘pacto por la equidad’, sin mujeres”. En <http://ail.ens.org.co/informe-especial/un-pacto-por-la-equidad-sin-mujeres/>. Recuperado el 6 de abril de 2019.
- Felipe West. 2019. “¿Cuántas semanas se requieren para pensionarse una mujer en Colombia?”. En <https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/4182856-cuantas-semanas-requieren-para-pensionarse-mujer-colombia>. Recuperado el 22 de abril de 2019.
- Medellín, N. y F. Sánchez. 2015. “¿Cómo funciona Más Familias en Acción?: mejores prácticas en la implementación de programas de transferencias monetarias condicionadas en América Latina y el Caribe”. *Nota técnica del BID*. 88. En <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17040/como-funciona-mas-familias-en-accion-mejores-practicas-en-la-implementacion-de>
- Moreno, N. 2018. “La economía del cuidado: división social y sexual del trabajo no remunerado en Bogotá”. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*. En http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef10_4.pdf
- . 2019. “No sin nosotras: el “pacto por la equidad” sin mujeres”. En <https://cedetrabajo.org/blog/pnd-pacto-contr-el-estado-social-de-derecho/>
- OIT. 2018. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. En https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm
- . s. f. “Diálogo social”. En <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>. Recuperado el 17 de abril de 2019.
- OIT y PNUD. 2009. Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
- ONU Mujeres. 2018. *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: transformar la economía para realizar los derechos*. En <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2018/10/onu%20mujeres%20-%20libro%20progress.pdf?la=es&vs=1830>
- Portafolio. 2018. “El 19% de los asalariados en el país gana menos del mínimo”. En <https://www.portafolio.co/economia/el-19-de-los-asalariados-en-el-pais-gana-menos-del-minimo-524288>. Recuperado el 17 de abril de 2019.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. s. f. *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó*. En <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/poverty/barreras-de-genero-para-acceder-al-mercado-laboral-.html>
- RCN Radio. 2018. “Bogotá es la ciudad de Colombia con más denuncias por acoso laboral”. En <https://www.rcnradio.com/bogota/bogota-es-la-ciudad-de-colombia-con-mas-denuncias-por-acoso-laboral>. Recuperado el 17 de abril de 2019.
- Robledo, J. E. 2019. “Conejo a la seguridad social de trabajadores de menos de un salario mínimo: Robledo”. En <https://jorgerobledo.com/conejo-a-la-seguridad-social-de-trabajadores-de-menos-de-un-salario-minimo-robledo/>
- Somavía, J. 2014. *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo. Santiago. En https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_380833/lang--es/index.htm
- Universidad Libre. 2018. “Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia”. En <http://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/1165-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>. Recuperado el 17 de abril de 2019.
- Valencia, M., E. Daza, R. Sneyder, M. Carvajal y H. Rodríguez. 2019. “La política laboral en el PND del gobierno Duque: sin recursos y lesión para el salario mínimo”. En <https://cedetrabajo.org/>



blog/pnd-pacto-contra-el-estado-social-de-derecho/

Valenzuela, M. 2011. "Mujer y trabajo: el desafío del trabajo decente". *Comunidad Mujer*.

12. Septiembre. En <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2011/09/BOLETIN-SEPT-2011-baja1.pdf>



Acerca de la autora

Natalia Moreno Salamanca. Profesora de la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia. Economista y magíster en estudios de género. Integrante de la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado, de la Mesa de Economía Feminista y del Grupo Género y Justicia Económica.

Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Calle 71 n° 11-90 | Bogotá-Colombia
Teléfono (57 1) 347 30 77
Fax (57 1) 217 31 15
<http://www.fes-colombia.org>

Para solicitar publicaciones:

saruy.tolosa@fescol.org.co

Bogotá, mayo de 2019

ISSN 2242-0663

Presente en Colombia desde 1979, Fescol trabaja por crear un espacio de reflexión y análisis de la realidad nacional, promoviendo el trabajo en equipo y la creación de alianzas institucionales con universidades, centros de pensamiento, medios de comunicación, organizaciones sociales y políticas progresistas que garanticen la participación de actores locales, nacionales e internacionales con una visión común de la democracia y pluralidad política.

Asimismo, busca dar visibilidad y reconocimiento a los esfuerzos regionales y nacionales en la construcción colectiva de alternativas pacíficas; promueve el análisis y el debate de las políticas públicas y apoya procesos de aprendizaje e intercambio con experiencias internacionales en temas como sostenibilidad y medio ambiente, desarrollo económico, fortalecimiento de los partidos y sistemas políticos, entre otros.

Los resultados de estos esfuerzos se ven materializados en la publicación de documentos de propuesta, análisis temáticos y libros, en los grupos de trabajo con expertos (académicos y técnicos), y en la realización de foros, seminarios y debates públicos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.