
RECONOCER EL TRABAJO DE CUIDADO EN COLOMBIA: UNA DEUDA HISTÓRICA CON LAS MUJERES

RECOGNIZING CARE WORK IN COLOMBIA: A HISTORICAL DEBT TO WOMEN

Yaneth VARGAS SANDOVAL

Presidenta de la AIDTSS- Filial Colombia, Bogotá, Colombia. Abogada. Master en Seguridad Social, U. Alcalá de Henares, Master en Relaciones Internacionales URJC, Postulante a Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas en la URJC, España.

yanvargass@hotmail.com

Fecha de envío: 07/11/2021

Fecha de aceptación: 04/12/2021

RECONOCER EL TRABAJO DE CUIDADO EN COLOMBIA: UNA DEUDA HISTÓRICA CON LAS MUJERES

Yaneth VARGAS SANDOVAL

AIDTSS- Filial Colombia (Colombia)

Resumen: En el presente artículo de investigación socio-jurídica se pretende abordar el trabajo de cuidado no remunerado en Colombia, por lo que en la primera parte se abordará como las mujeres a pesar de existir el derecho a la igualdad y no discriminación como derecho humano, en la realidad dicho derecho no se cumple, por cuanto, son las mujeres quienes deben enfrentar condiciones desiguales en el acceso y permanencia en el mercado laboral y soportaran brechas salariales a lo largo de su vida por lo que le será difícil acceder a la pensión de vejez.

Todo ello sumado, a que las mujeres en época de pandemia han tenido que enfrentar peores circunstancias que las que enfrentan los hombres, lo anterior por cuanto son ellas quienes han perdido en mayor proporción los empleos, son las que se exponen al riesgo de contagio debido a que desarrollan en mayor medida asistencia en salud y social, y son ellas quienes han visto incrementado el trabajo de cuidado.

Lo anterior por cuanto en pandemia y debido a las medidas tomadas por los estados las mujeres aumentan las tareas del cuidado, ya que se les sumaran las tareas de acompañamiento a sus hijos en las tareas escolares y el trabajo en casa o el teletrabajo.

Adicionado a lo anterior, se plantea como en Colombia no se ha hecho el reconocimiento del trabajo de cuidado, siendo la única norma la Ley 1413 del 2010 en la que se establece que el Estado Colombiano deberá contabilizar el valor económico de la economía del cuidado y determinar el aporte económico que se refleja en el Producto Interno Bruto-PIB en Colombia.

Sumado a que las mujeres en la relación con la Seguridad Social en Pensión de vejez y el trabajo de cuidado no remunerado, no se benefician en el sistema de pensiones, ya que en los dos regímenes de pensiones en Colombia no se incluye la transversalidad de género, lo que hace aún más difícil el acceso de las mujeres a la pensión de vejez.

Por último, se plantean algunos hallazgos, dentro de los que se encuentra que se pudo evidenciar el trabajo precario que desarrollan las mujeres dentro del trabajo de cuidado no remunerado en Colombia, estableciéndose como propuesta la elaboración de una norma que reconozca el trabajo de cuidado dentro del contexto de trabajo decente e igualmente la necesidad que se tiene dentro del ordenamiento jurídico el reconocer el trabajo de cuidado como un Derecho Humano.

Palabras clave: Investigación Socio-jurídica - Pandemia - Seguridad Social - Trabajo de Cuidado - Trabajo Decente

Sumario: 1. Introducción. 2. Mujeres en época de Pandemia en Colombia. 3. Trabajo de cuidado no remunerado. 4. Seguridad Social en Pensiones y Trabajo de Cuidado no Remunerado. 5. Hallazgos.

Abstract: This socio-legal research article aims to address unpaid care work in Colombia, so the first part will address how women despite the existence of the right to Equality and non-discrimination as a human right, in the reality of this right is not fulfilled, because it is women who must face unequal conditions in access and permanence in the labor market, they will endure salary gaps and it is difficult for them to access the old-age pension.

This is added to the fact that women in times of pandemic have had to face worse circumstances than those faced by men, the above because they are the ones who have lost jobs in a greater proportion, they are the ones who are exposed to the risk of contagion due to who develop health and social assistance to a greater extent, and it is they who have seen an increase in care work.

Likewise, in this article it is considered how the pandemic has made women have to increase the workload of care work, now in addition to this they accompany the schoolwork of minor children, adding work at home or telework.

In addition to the above, it is proposed that in Colombia care work has not been recognized, the only rule being Law 1413 of 2010, which establishes that the Colombian State must account for the economic value of the care economy and determine the economic contribution that is reflected in the Gross Domestic Product-GDP in Colombia.

The above added, women in relation to Social Security in Old Age Pension and unpaid care work, do not benefit in the pension system, since the two pension regimes in Colombia do not include gender mainstreaming, which makes access to an old age pension even more difficult for women.

Finally, the findings are raised that the precarious work carried out by women in unpaid care work in Colombia could be evidenced, and the development of a norm that recognizes care work within the context of decent work is proposed and that it is required within the legal system to recognize care work as a Human Right.

Key words: Socio-legal Research - Pandemic - Social Security - Care Work - Decent Work

Summary: 1. Introduction. 2. Women in times of Pandemic in Colombia. 3. Unpaid care work. 4. Social Security in Pensions and Unpaid Care Work. 5. Findings.

1. Introducción¹

Las mujeres en esta crisis sanitaria y económica producto de la Pandemia generada por el Covid-19 han sido las que más han sufrido de manera desproporcionada la pérdida en sus empleos, sumado a que los confinamientos “han hecho evidente el aumento de las mujeres en el trabajo de cuidado, aumentando la desigualdad de género, ya existente previo a la pandemia”.²

Colombia no ha sido ajena a esta situación, las mujeres en época de pandemia generada por el Covid-19 han enfrentado, el incremento en la carga laboral asumiendo una triple carga laboral: desarrollaran el trabajo de cuidado que previo a la pandemia ya desarrollaban en mayor proporción, pero ahora asumirán las responsabilidades educativas de sus menores hijos y muchas de ellas llevaran a la vez el trabajo o el teletrabajo desde sus casas.

Y aunque en Colombia se determinó en la ley 1413 del 11 de noviembre del 2010, la inclusión de la economía de cuidado no remunerado dentro de las cuentas nacionales, para evidenciar el aporte que las mujeres hacen en el desarrollo económico y social del país. Aporte que para el año 2017 fue del 20% del PIB, en realidad no se ha hecho un reconocimiento efectivo frente a este aporte. Por lo que se hace necesario que se reconozca a las mujeres el trabajo de cuidado dentro del sistema de seguridad social en Pensiones, lo anterior por cuanto quien más se beneficia del trabajo de cuidado no remunerado es el mismo Estado.

2. Mujeres en época de Pandemia en Colombia

Dentro de los ordenamientos jurídicos de derechos humanos, uno de los derechos que más trayectoria a nivel histórico ha tenido es el Derecho a la

¹ Este artículo es producto del proyecto de Investigación denominado: “La perspectiva de género en el sistema de Pensiones Iberoamericano: especial referencia a la protección de la Vejez” en el marco del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Rey Juan Carlos, España.

² OIT Observatorio. *Observatorio de la OIT: La Covid-19 y el Mundo del trabajo. Sexta edición.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf (consulta: 28 de mayo del 2021).

igualdad y no discriminación encontrándose dentro del mismo la prohibición de discriminar por la condición del sexo. Este derecho ha sido un elemento fundamental en los derechos humanos a nivel internacional desde la misma formación de los estados constitucionales modernos con la expedición de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano por la Asamblea Nacional Constituyente de Francia de 1789, por lo que ha sido elevado a norma constitucional en la mayoría de los países de corte constitucional incluido en Colombia.

A pesar de esta inclusión del derecho a la igualdad y no discriminación en los marcos constitucionales, la realidad para la mujer ha sido muy distinta, ya que no se ha logrado una igualdad real y efectiva para las mujeres frente a los hombres en el mundo del trabajo, aspectos como el acceso y permanencia en el mercado laboral, brechas salariales, o el acceso a una pensión de vejez entre otras muchas circunstancias colocan a la mujer en una constante desigualdad. En la sociedad actual las mujeres tienen condiciones de vida diferentes a las vividas por los hombres, para autores como Martha Nussbaum.

las Mujeres carecen de apoyo en funciones fundamentales de la vida humana en la mayor parte del mundo. Están peor alimentadas que los hombres, tienen un nivel inferior de salud, son más vulnerables a la violencia física y al abuso sexual.³

Estas condiciones de inequidad son constantes desde su nacimiento y se prolongan durante toda su vida. En los términos en que lo expresa Nussbaum; “carecen de oportunidades para el juego y para el cultivo de sus facultades imaginativas y cognitivas”⁴. Estas situaciones les impiden, en muchas ocasiones, participar de forma efectiva en la vida política. Y esa falta de participación en política lleva a que su situación se replique.

La realidad de las mujeres es analizada igualmente por autores como Nancy Fraser, para esta autora el problema de las mujeres se establece en dos dimensiones: reconocimiento y redistribución. Siendo sus posibles soluciones el

³ Nussbaum, M., *Women and Human Development*. (España: Herder Editorial, S.L.2002), 27.

⁴ Nussbaum, M., *Women and Human Development*. (España: Herder Editorial, S.L.2002), 27.

multiculturalismo y el socialismo.⁵ En lo que respecta al reconocimiento son aspectos eminentemente socioeconómicos, fundamentados en la estructura económico-político de la sociedad; evidenciándose en la explotación laboral y la desigualdad económica, al asignársele a las Mujeres trabajos indeseables o mal pagados, así como privándoles de un nivel de vida material adecuado. Las segundas injusticias son de tipo cultural o simbólico, determinadas por “modelos sociales de representación, interpretación y comunicación”.⁶ Lo que tendrá como consecuencia que las Mujeres, sufran de falta de reconocimiento, falta de respeto, o de invisibilidad cultural.

Estas entre muchas otras circunstancias, son las que viven las Mujeres colombianas, quienes previo a la pandemia tenía un desempleo del 13.9% mucho mayor que el de los hombres que llegaba al 8.1% en el trimestre de noviembre del 2019- enero del 2020⁷. Ello sumado a que las Mujeres son quienes en mayor proporción desarrollaban trabajo informal siendo evidente esta situación en el periodo noviembre del 2018 a enero del 2019 donde se encontraba en un 48,5% de trabajo informal femenino en tanto que los hombres lo desarrollaban en un 44.6%, según datos de la OCDE, complementario a que Colombia es el país que tiene más contratos temporales de la OCDE.⁸

Por otro lado, se está perdiendo el bono demográfico que se tenía como la condición de un mejor desarrollo para Colombia, lo anterior por cuanto la población joven especialmente la femenina tiene aún menos oportunidades, debido a que en esta etapa de la vida se evidencia que las mujeres son las que en mayor proporción ni estudian ni trabajan, se encuentran en la marginalidad, debido al abandono de la educativa, la inadecuada inserción laboral, o también una maternidad temprana.

⁵ Fraser, N. & Butler, *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo* (Madrid, España: Edición Traficantes de Sueños, 2016), 24-25.

⁶ Fraser, N. & Butler, *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo* (Madrid, España: Edición Traficantes de Sueños, 2016), 27-28.

⁷ DANE. Informe sobre mercado laboral. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jul_20.pdf. (consulta: 11 de junio 2021).

⁸OCDE. Estudio Económico de la OCDE Colombia. <https://www.oecd.org/economy/surveys/Colombia-2019-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf> (consulta 11 de junio del 2021).

Esta era la realidad de las Mujeres en Colombia, previa al surgimiento del coronavirus Covid-19 y previo a ser declarada como Pandemia el 11 de marzo del 2020 por parte de la Organización Mundial de la Salud.⁹ Con la propagación de la pandemia y la crisis sanitaria que se está viviendo a nivel mundial donde para el 26 de mayo del 2021 han fallecido a nivel mundial por Covid-19 alrededor de 3.493.704 personas, con contagios de 168.175.450 y vacunados tan solo 1.737.285.632.¹⁰

Las medidas sanitarias adoptadas para controlar la pandemia han generado un efecto negativo en la economía mundial, pero las repercusiones negativas las están sufriendo de manera directa las Mujeres. Y ello, es así porque para salvaguardar la salud y la vida de todos los ciudadanos los estados han tenido que tomar medidas como cuarentenas prolongadas con lo que genera el confinamiento total de los ciudadanos en sus domicilios, el cierre de comercios, o el cierre de escuelas, entre otras muchas. Todo ello hace que las Mujeres deban asumir el cuidado junto a las demás cargas laborales impuestas por las condiciones sociales-económicas y culturales impuestas por las condiciones dadas por la pandemia. Pero al realizar trabajo de cuidado informal dentro de las familias a las mujeres se les limita las oportunidades laborales y económicas dentro del mercado laboral.¹¹

En consecuencia, la situación de pandemia vivida en el año 2020 y prolongada aún en el 2021 ha generado un retroceso en el cumplimiento del objetivo 5 de la agenda 2030 que pretendía lograr la igualdad de género. Como lo plantea la OIT los mayores efectos negativos de la pandemia se están presentando en el empleo femenino como consecuencia de que los empleos que desarrollaban las mujeres son los que están desapareciendo, como los hoteleros y de servicios. Adicionado a que el riesgo de contagio se presenta en su gran

⁹ OMS. *Covid 19: Cronología de la Actuación de la OMS*. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19> consulta: 30 de abril del 2021).

¹⁰ University Johns Hopkins. *Covid-19*. <https://coronavirus.jhu.edu/map.html> (consulta: 25 de mayo del 2021).

¹¹ Fondo de Población de las Naciones Unidas- UNFPA. *Covid-19: A Gender Lens Technical Brief Protecting Sexual and Reproductive Health and Rights and Promoting Gender Equality*. https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf (Consulta: 23 de septiembre del 2020).

mayoría en el personal de asistencia sanitaria y social, y quienes en mayor proporción prestan este servicio son las mujeres.¹²

En Colombia la situación de las mujeres ha sido similar a lo evidenciado a nivel mundial, para el año 2020 el desempleo de la Mujer en Colombia fue del 50,7% y el de los hombres de 49.3%. Igualmente, en el período comprendido entre marzo y julio de 2020, cerca de dos millones de Mujeres perdieron su trabajo, esto debido a que las Mujeres trabajaban en sectores donde la crisis provocada por la pandemia ha tenido un especial impacto como son el sector hotelero, restaurantes y el trabajo doméstico, estos sectores tienen un número considerable de Mujeres lo que hace que sean ellas quienes enfrenten en este momento de pandemia la exclusión del trabajo, por lo que, sufren la vulnerabilidad en el contexto del Covid-19¹³ (DANE 2020, p.1). A ello debe añadirse que al inicio de la apertura económica en Colombia se abrieron sectores de obras civiles, en donde las Mujeres tienen muy baja participación.

3. Trabajo de cuidado no remunerado

En lo que respecta al trabajo de cuidado en la pandemia con el encierro de las personas en sus hogares se ha exacerbado de tal manera que las mujeres se han visto obligadas a desarrollar en mayor proporción tareas de cuidado, este trabajo de cuidado no remunerado que en su gran mayoría realizan las mujeres es producto de la división sexual del trabajo. La división sexual del trabajo que para autores como Wikander surge en la economía de mercado del siglo XIX, con la sociedad industrializada¹⁴. Pero que ha perdurado hasta la actualidad, evidenciándose en el hecho de que son las mujeres quienes desarrollen el trabajo reproductivo o de cuidado en una mayor proporción, sumado a que en

¹² OIT Observatorio. *Observatorio de la OIT: La Covid-19 y el Mundo del trabajo. Sexta edición.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf (consulta: 28 de mayo del 2021).

¹³ DANE. *Mercado Laboral según sexo.* https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_sep19_ov19.pdf (consulta: 11 de junio del 2021).

¹⁴ Wikander, U. 2016. *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo 1789-1950.* (Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores), 34.

Colombia en época de pandemia no se determinaron lineamientos para que se reconociera ese trabajo de cuidado desde el Estado. Agravándose la realidad de las mujeres en el hecho que en Colombia los sistemas de pensiones se fundamentan en el sistema contributivo con aportes desde el trabajo formal, las mujeres que tengan trabajos precarios o no se encuentren en el mercado laboral por desarrollar trabajo de cuidado difícilmente podrán acceder a la pensión de vejez.

Desde una perspectiva internacional, diversas instituciones y organismos vienen tratando de que se reconozca formalmente el trabajo de cuidado, ha sido importante la labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Que ha desarrollado convenios y recomendaciones siendo las más importantes frente al tema el Convenio 156 de 1981 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio 183 de 2000 sobre protección a la maternidad y el Convenio 189 de 2011 sobre trabajadores y trabajadoras domésticas. Junto a las recomendaciones 201 de 2011 sobre trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos y recomendación 202 sobre Pisos de Protección Social del 2012.

En Colombia no hay políticas públicas específicas para quienes se dedican al trabajo de cuidado no remunerado de una manera directa, lo único que se hace es un reconocimiento a la población que recibe el cuidado, esto es al adulto mayor, a las personas en situación de discapacidad y a la infancia y adolescencia.

Lo anterior se evidencia en normas como la Ley 1251 del año 2008, donde se establece la protección y defensa de los derechos de los adultos mayores, pero en lo que respecta al trabajo de cuidado, solo se plantea en el numeral 10 del artículo 7 que es necesario que se brinde capacitación a los cuidadores informales que cuidan algún familiar adulto mayor en sus hogares. Asimismo, en el numeral 8 del artículo 8 se plantea fortalecer las redes de apoyo, de protección en solidaridad y corresponsabilidad entre la familia, sociedad y Estado.

Agregado a lo anterior en la Ley Estatutaria 1618 del año 2013 sobre personas en situación de discapacidad, en el artículo 13 apartado 2 c) se señala que el Ministerio de Trabajo deberá determinar los planes y programas de

inclusión laboral, en el que los cuidadores y familiares puedan intervenir. De la misma manera, se expidió la Ley 1850 del año 2017, que en el artículo 8 reitera que los cuidadores informales deben ser capacitados. Como puede apreciarse, las normas solo mencionan la corresponsabilidad que deben tener los cuidadores frente al trabajo de cuidado, ni recoge ni prevé ningún beneficio para quien realiza el trabajo de cuidado no remunerado que en su mayoría es realizado por mujeres.

A pesar de la importancia de la contribución que hacen los trabajadoras y trabajadores que prestan servicios como cuidadores no remunerados en la economía, sólo hasta el año 2010 se aprobó la Ley 1413 cuya finalidad es la de incluir la economía de cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de las Mujeres en el desarrollo económico y social del país. En cuanto a la medición y coordinación del trabajo de cuidado, este está a cargo del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE-, que tiene la responsabilidad de emitir análisis periódicos mediante una Encuesta Nacional de Usos de Tiempos –ENUT- que no debe superar los tres años¹⁵

El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas- DANE-, realizó la última Encuesta Nacional de Usos de Tiempos –ENUT-, en el año 2017, determinando que para este año el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado ascendió a 185.722 miles de millones de pesos, lo que suponía una participación del 20,0% del Producto Interno Bruto, e implicaba un avance en la valoración del papel del trabajo de cuidado realizado en los hogares colombianos.¹⁶

A pesar de este aporte desde el trabajo de cuidado no remunerado realizado en su mayoría por las mujeres, dicho trabajo no es reconocido dentro del ordenamiento jurídico colombiano, como tampoco dentro de los beneficios como aportes a la seguridad social, como se realizan en países como España, Brasil o Chile donde se reconoce el trabajo de cuidado a través de

¹⁵ Ley 1413 del 2010, artículos del 1 al 5.

¹⁶DANE. *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado.* <https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/cuentas-y-sintesis-nacionales/economia-del-cuidado#valor-economico-tdcnr-2017-e-indicadores-de-contexto> (consulta: 22 de abril del 2020).

reconocimiento de semanas de cotización al sistema de pensiones. Además de esto, no se han creado normas en la Pandemia para que en Colombia se pueda conciliar la vida familiar con la vida laboral, lo que aumenta la situación de vulnerabilidad de las mujeres quienes se enfrentan en su mayor a la pérdida de empleo, a trabajar a tiempo parcial o dedicarse a trabajos precarios todo porque deben dedicar tiempo al trabajo de cuidado no remunerado.

4. Seguridad Social en Pensiones y Trabajo de Cuidado no Remunerado

En Colombia en lo que respecta a la seguridad social en pensiones se desarrolla en dos regímenes de pensiones: un régimen de prima media con prestación definida administrado por la Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones, empresa industrial y comercial del Estado y por el Régimen de ahorro Individual con Solidaridad administrada por los Fondos Privados de Pensiones¹⁷.

En lo que corresponde al régimen administrado por Colpensiones para acceder a la pensión de vejez se establecen dos requisitos el primero la edad que se encuentra diferenciada por el sexo, siendo de 57 años para las mujeres y de 62 años para los hombres. Esta diferencia de edad se plantea como una acción positiva en cuanto al reconocimiento de tratamiento favorable por considerarse a las mujeres un colectivo históricamente desfavorecido y marginado, e igualmente para reconocer el trabajo de cuidado, planteamiento que se ha reafirmado en la Sentencia C-540 del 2008 de la Corte Constitucional. Pero esta diferencia que se plantea como una acción afirmativa se desconfigura al tener que cumplir con el segundo requisito para tener derecho a la pensión de vejez, esto es, 1300 semanas de cotización, lo que hace inoperante esta acción afirmativa, ya que las mujeres requieren de tener una historial laboral larga y en trabajos formales¹⁸.

¹⁷ Ley 100 de 1993 artículo 12.

¹⁸ Ley 797 del 2003 artículo 9.

En el régimen de ahorro individual con Solidaridad administrado por los Fondos Privados de Pensiones, para acceder a la pensión de vejez no se exige solo una edad determinada, sino también que se tenga en la cuenta individual de ahorro pensional, un ahorro superior al 110 %, para garantizar la pensión de vejez con un salario mínimo, pudiendo ahorrar solamente hasta la edad de 60 años para las Mujeres y de 62 para los hombres, al cabo del cual, si no cumplió con el capital, no se les permiten seguir cotizando en el sistema y se le hace la respectiva devolución de saldos.¹⁹

Esta acción afirmativa de diferenciar la edad entre hombres y Mujeres planteará el mismo inconveniente que el Fondo Público, ya que se requiere tanto para los hombres como para las Mujeres un ahorro de más del 110% que garantice siquiera un salario mínimo, lo que perjudica a las Mujeres, como ya se evidenció, además en el régimen privado se utilizan tablas diferenciales por sexo, lo que hace que sea aún más difícil el acceso a la pensión debido a que las Mujeres requieren más capital ahorrado porque tienen una esperanza de vida más larga e igualmente ellas tienen más lagunas en las historias laborales, muchas de estas debido al trabajo de cuidado no remunerado que desarrollan a lo largo de la vida.

Por lo anterior, Colombia requiere reconocer un sistema de Seguridad Social con perspectiva de género, en el que se requiere que se supere el modelo de división sexual del trabajo, llegando a reconocer el trabajo de cuidado como un trabajo dentro del contexto de trabajo decente, en el que se reconozcan las cotizaciones respectivas. Para ello, los Estados deberán no solo tener en cuenta los trabajadores que realizan cotizaciones a los sistemas de pensiones, sino también “la provisión de las tareas del ámbito del cuidado.”²⁰

Como se puede ver de todo lo anterior, desde la estructura misma del sistema de pensiones en Colombia no se plantea la condición de la transversalidad de género por lo que esta condición lleva a que no se tengan en cuenta la condición de ser mujer dentro de los sistemas de pensiones, lo que

¹⁹ Ley 100 de 1993 artículo 64.

²⁰ Jiménez, Quezada y Huete, *Estudio sobre la Perspectiva de género en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica*. (Madrid, España: OISS, 2014).

generará que las mujeres en un futuro no se les reconozca una pensión de vejez, sumado a que en Colombia no existen pensiones no contributivas, lo que sin lugar a duda impactará la vida de las mujeres en la vejez que por obvias razones al final de sus vidas tendrán condiciones de pobreza.

Sumado a que no se ha realizado dentro del marco normativo el reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado, ya sea haciendo un reconocimiento desde los beneficios en aportes de la seguridad social en pensiones o mediante transferencias económicas por el desarrollo de dicho trabajo, muy a pesar que dicho trabajo como se evidenció aporta al producto interno Bruto en Colombia el 20%, por lo que sin lugar a duda se tiene una deuda histórica con las mujeres cuidadoras en Colombia.

5. Hallazgos

En la presente investigación se ha podido evidenciar como hallazgos a tener en cuenta:

- Que el trabajo de cuidado no remunerado en Colombia es trabajo precario que es desarrollado en su mayoría por las Mujeres.
- Que es conveniente reconocer el trabajo de cuidado dentro del contexto de trabajo decente.
- Que el trabajo de cuidado debe ser una corresponsabilidad entre Estado, sociedad y familia
- Que el trabajo de cuidado debe ser considerado con un Derecho humano, en el condicionamiento de tener derecho a cuidar y ser cuidado.
- Que se debe reconocer que el trabajo de cuidado pos-pandemia aportará dentro de la construcción de una mejor sociedad en Colombia.
- Que se requiere implementar una norma que reconozca en Colombia el trabajo de cuidado, un primer paso sería reconocer dentro de la seguridad social en pensiones las respectivas cotizaciones a dichas trabajadoras, y que las cotizaciones sean realizadas por parte del Estado, como forma de reconocer el aporte que desde el trabajo de cuidado se hace al desarrollo social y económico de Colombia por parte de las Mujeres.

Con los anteriores hallazgos y frente al trabajo de cuidado, se evidencia la importancia que el cuidado tiene para todos los seres humanos como lo plantea Heidegger citado por Byung- Chul Han en el Libro: *No cosas, Quiebras del mundo de hoy*, el cuidado es descrito por Heidegger “como un rasgo de la existencia humana. La existencia es de cuidarse”.²¹

²¹ Han, B., *No Cosas-Quiebra del mundo de Hoy*. Traducción de Joaquín Chamorro Mielke (Colombia: Penguin Random House Grupo Editorial, 2021), 16.

Bibliografía

- FRASER, N. & Butler (2016). *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. Madrid, España: Edición Traficantes de Sueños.
- HAN, Byung-Chul (2021). *No cosas- Quiebra del mundo de hoy*. Traducción de Joaquín Chamorro Mielke (Colombia: Penguin Random House Grupo Editorial, 2021).
- JIMÉNEZ, Quezada y Huete (2014). *Estudio sobre la Perspectiva de género en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica*. Madrid, España: OISS.
- NUSSBAUM, M. (2002). *Women and Human Development*. España: Herder Editorial, S.L.
- WIKANDER, U. (2016). *De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950)*. Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores.

Recursos electrónicos

- DANE. Ver_ *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado*.
<https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/cuentas-y-sintesis-nacionales/economia-del-cuidado#valor-economico-tdcncr-2017-e-indicadores-de-contexto> (consulta: 22 de abril del 2020).
- DANE. Ver_ *Mercado Laboral según sexo*. [en línea]
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sex0_sep19_nov19.pdf (consulta: 11 de junio del 2021).
- DANE. Ver_ *Informe sobre mercado laboral*.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jul_20.pdf (consulta: 11 de junio 2021).
- DANE. Ver_ *Mercado Laboral según sexo*.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo> (consulta: 26 de mayo del 2021).
- FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS- UNFPA. *Covid-19: A Gender Lens Technical Brief Protecting Sexual and Reproductive Health and*

Rights and Promoting Gender Equality.

https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf (Consulta: 23 de septiembre del 2020).

OCDE. Ver_ Estudio Económico de la OCDE Colombia. <https://www.oecd.org/economy/surveys/Colombia-2019-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf> (consulta 11 de junio del 2021).

OIT. Ver_ *Convenio 183 de 2000. Sobre Protección a la Maternidad.* [en línea] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 (consulta:11 de junio del 2021).

OIT. Ver_ *Convenio 189 de 2011. Sobre trabajadores y trabajadoras domésticas.* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (consulta:11 de junio del 2021).

OIT. Ver_ *Recomendación 201 de 2011. Sobre trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos.* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201 (consulta:11 de junio del 2021).

OIT. *Recomendación 202 del 2012. Sobre Pisos de Protección Social del 2012.* [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222053/lang-es/index.htm#:~:text=202\)%20aporta%20pautas%20de%20orientaci%C3%B3n,a%20todas%20las%20personas%20necesitadas](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222053/lang-es/index.htm#:~:text=202)%20aporta%20pautas%20de%20orientaci%C3%B3n,a%20todas%20las%20personas%20necesitadas). (consulta:11 de junio del 2021).

OIT Observatorio. *Observatorio de la OIT: La Covid-19 y el Mundo del trabajo. Sexta edición.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf (consulta: 28 de mayo del 2021).

UNIVERSITY JOHNS HOPKINS. Ver_ *Covid-19.* <https://coronavirus.jhu.edu/map.html> (consulta: 25 de mayo del 2021).

OMS. Ver_ *Covid 19: Cronología de la Actuación de la OMS.* <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

consulta: 30 de abril del 2021).