

Remuneración de la economía del cuidado en los hogares colombianos: un punto adicional en las mesas de concertación salarial anual¹

Jahir A. Gutiérrez*

Tecnológico de Antioquía
jagutier@tdea.edu.co

Luz E. Mira

Tecnológico de Antioquía
luz.mira@tdea.edu.co

Revista Cultura Económica

Año XLII • N°107

Junio 2024: 25-48

<https://doi.org/10.46553/cecon.42.107.2024.p25-48>

Resumen: Lejos de las cuentas nacionales o la observancia del cuidado en el producto interno bruto (PIB), se requiere que este tópico sea propuesto en el marco de las concertaciones salariales que se hacen en Colombia entre el Estado, empresarios y empleados, porque en términos reales existe una mano de obra aún por reconocer como son quienes responden a la economía del cuidado. Lo significativo del hecho es que, si bien se trata de reconocer la actividad del cuidado que aún no cuenta en el PIB, en términos de mercado implicaría una remuneración laboral, de pago o salario puesto que cuenta para que otros miembros del grupo familiar puedan desarrollar actividades económicas o productivas distintas al cuidado. Se sugiere al respecto hacer una exploración de lo planteado a escala internacional con el propósito de identificar la línea de base que atiende la economía del cuidado, su integración o participación en el PIB, y la necesidad de llevarlo a la discusión e incorporarlo en las mesas de concertación salarial en Colombia. Si bien se entiende el concepto de solidaridad familiar por quien ejerce el cuidado en los hogares, también debe existir solidaridad económica de la sociedad para el individuo o la persona que ejerce dicha actividad sin recibo de pago, remuneración o salario alguno, pero que, con su actividad permite que otros en el núcleo del hogar generen economías, ingresos o sueldos. Por ende, se cree que el mejor escenario para lograr dicho propósito es que se lleve a las mesas de concertación laboral, ya sea como un pago, una parafiscalidad o un apoyo a quienes hacen las veces de cuidadores sin salario en los hogares o grupos familiares en Colombia, para que se vea como evolución o avance de la sociedad.

Palabras clave: economía laboral; economía de género; composición de la mano de obra; derechos del trabajo; formación

* Recibido: 09/11/2023 – Aprobado: 25/05/2024

Remuneration of the care economy in Colombian households: An additional point in the annual wage negotiation tables

Abstract: Far from the national accounts or the observance of care in the gross domestic product (GDP), this topic is required to be proposed within the framework of the salary agreements that are made in Colombia between the State, employers and employees, because in real terms there is a workforce yet to be recognized as those who respond to the care economy. The significance of the fact is that, although it is about recognizing the care activity that does not yet count in the GDP, in market terms it would imply labor remuneration, payment or salary since it counts so that other members of the family group can develop economic or productive activities other than care. In this regard, it is suggested that an exploration be made of what is proposed on an international scale with the purpose of identifying the baseline that the care economy serves, its integration or participation in the GDP, and the need to bring it to the discussion and incorporate it into the tables. salary agreement in Colombia. Although the concept of family solidarity is understood by those who carry out care in homes, there must also be economic solidarity from society for the individual or person who carries out said activity without receipt of payment, remuneration or any salary, but who, with their activity allows others in the core of the home to generate savings, income or salaries. Therefore, it is believed that the best scenario to achieve this purpose is for it to be brought to the labor negotiation tables, either as a payment, parafiscal assistance or support for those who act as unpaid caregivers in homes or family groups. in Colombia, so that it is seen as evolution or advancement of society.

Keywords: labor economics; gender economics; labor force composition; labour rights; training

I. Introducción

Es destacable el esfuerzo planteado desde la evidencia empírica y la economía experimental por la premio Nobel alternativo 2023 Claudia Goldin dedicado a estudiar las alteridades de la remuneración entre hombres y mujeres (Walker, 2018), en las que cabe de alguna manera la economía del cuidado, que se reconoce como parte del andamiaje de la actividad productiva de los países, pero que no cuenta como tal; seguido de la trascendencia que tiene el papel, en especial de la mujer, en tanto el cuidado; y, finalmente, de la expectativa de poner en la discusión salarial la relación del cuidado con la actividad económica y el bienestar social.

Por costumbre se ha delegado el papel del cuidado en la mujer, que si bien no explica del todo el diferencial salarial entre géneros, aboca a

considerar uno de los elementos aleccionadores a la hora de explicar las razones de la remuneración. Pero a razón de la baja formación al dedicarse a dichas actividades y más, la economía ortodoxa no las reconoce como fuentes de trabajo o generadoras de rentas, poniendo a la mujer una barrera de entrada y salida al mundo laboral, sin que se presenten propuestas para recambiar el hecho.

Si bien no puede caerse en la idea de que el cuidado corresponde únicamente a la mujer, lo que se ha hecho es desconocer la generación de economías y rentas que se derivan del cuidado, ya sea como costo de oportunidad al momento de adentrarse en ella o por cuenta de salvaguardar la tranquilidad familiar o particular por dicha vía. Ha sido el género femenino quien además de recibir baja remuneración en materia salarial en comparación con los hombres, es al primero que recurre la sociedad cuando sucede algún escenario vinculado al cuidado, de ahí que al parecer no se distingue de manera clara si la mujer realmente es considerada en el marco de referencia del análisis neoclásico de los mercados.

No es claro porque en las discusiones inherentes a las expectativas vinculadas con la mesa de concertación laboral en Colombia no se asume de manera heterodoxa los elementos que podrían replantear la discusión, no solo a la productividad, la inflación, los ajustes sindicales o convencionales laborales para dar espacio a la consideración de un punto de remuneración al cuidado, que bien podría recaer en la mesa de discusión como de obligatorio pago para quienes hacen parte de esta como una forma de contribuir a la economía silenciosa del cuidado de la sociedad en lo que respecta al servicio de los miembros de la familia, que requieran atención o protección por alguna situación particular en la que destaque el cuidado humano.

Es por ello que este artículo hace un recorrido por los componentes que podrían dar algunas luces sobre lo que implicaría llevar a la mesa de concertación laboral un punto adicional para remunerar o apoyar a quienes hacen el cuidado en Colombia. Por ello, inicialmente, se abordará en materia internacional la remuneración salarial entre géneros, para luego dar paso a las perspectivas de remuneración al cuidado en la mesa de concertación salarial en Colombia. Finalmente, se revisarán las consecuencias que dicho escenario traería en el PIB colombiano y en las rentas de las familias sujetas a un tipo de cuidado general común o especial particular.

II. Brechas salariales y compensación económica social de género frente al crecimiento económico de los países

En este apartado se expone la percepción que tienen los diversos autores frente al comportamiento de las brechas salariales y la compensación económica social de género en cuanto al crecimiento económico de los países. Este recorrido evidencia que ha prevalecido un claro interés por equilibrar las cargas entre géneros a la hora de hablar del comportamiento económico de los países frente a la remuneración. Pero, igualmente, para poder corresponder a las condiciones de no trabajo que presentan grupos sociales como el femenino, que no son contados por la economía en términos reales por carecer de contrato o información completa; cosa distinta sucede, tal como señalan los autores, cuando estos sí son contratados.

Batthyány (2013) indica que cada uno de los miembros de la sociedad cumple una labor para con la familia, la pareja, la sociedad, el sector público, privado e incluso el del cuidado, y que todo, finalmente, suma. Lo que llama la atención es que hace extensión de cada uno de dichos parámetros centrándose en el cuidado. Implica entonces que puede estar abordando la discrepancia entre los problemas de género en lo económico, político, social, entre otros, como un asunto vinculado a los cuidados, si se tratase de un asunto de seguridad ciudadana en la que además de que cada sujeto cumple una labor, se considera que se extiende su impacto hacia mejoras en las condiciones de vida de todos (Batthyány, 2004).

Alonso et al. (2022) exponen los temores sobre el grado de informalidad, vulnerabilidad e incluso incertidumbre al que están expuestas las mujeres frente al mercado laboral, que no necesariamente presenta un camino claro como se cree inicialmente por las prácticas acostumbradas de interacción en las que no se especifica, de ser el caso, lo que implicaría si este lo llevase a cabo un hombre o una mujer tal vez por evitar condiciones de discriminación, pero que sin embargo, podría dar la base que a pesar de que se tiene el interés para que la mujer engrose las filas del mercado laboral formal, son otras brechas que le impiden hacerlo.

Esquivel (2011) hace un esfuerzo interesante por plasmar la idea de que cada paso acometido por las mujeres contiene un costo oculto para la sociedad que de alguna manera debe revertirlo, como es en primera instancia su crianza, educación y formación, que de ser precaria genera menor valor a la economía. Seguido de ello, al vincularse a las actividades de

cuidado, formación y levantamiento de la familia como grupo familiar, es un costo hundido u oculto por cuanto si bien ella no genera ingresos por realizar estas actividades, genera ahorros a la sociedad en cada uno de dichos momentos de los que, al final, se terminan favoreciendo todos los sectores en general.

La sobrevaloración del cuidado a cargo de la mujer por lo general ha dejado al descubierto que a la larga todo ser humano requeriría asistencia del cuidado a través de un familiar o un tercero subsidiado por el sistema de aseguramiento y seguridad social. Por ende, cae de manifiesto que el hecho de que el cuidado recaiga en la mujer o en un miembro del grupo familiar, cuando en términos generales recae en toda la sociedad, es un escenario que expone que lo hecho por las mujeres en principio le ha ahorrado costos transaccionales a la salud, a la seguridad social y a las actividades productivas (Picchio, 2005).

Brunet Icart y Santamaria Velasco (2016) amplían el análisis señalando que la capacidad de respuesta de la mujer es tal que se destaca por su versatilidad, la cual denominan conciliación e intersubjetividad. Estos autores consideran que estas son dominios de la mujer y que su capacidad de desempeño debe destacarse por encima de remuneraciones salariales sujetas al comportamiento económico. Podría ser que todos los sectores económicos en general compensasen la disposición que tiene la mujer para cumplir varios roles, y no simplemente la comparación frente a los hombres, en la medida que infieren que cada uno de dichos momentos debe ser recompensado realmente.

La brecha salarial entre el género femenino y masculino tiene como precedente la idea positivista sobre la cual la provisión de las familias provendría del hombre, mientras que la manutención de las tareas del hogar por parte de la mujer. No es un tema enfrascado solo en lo salarial por cuanto la mujer no era considerada un sujeto(a) productivo, sino quien aportaba para el hogar, mostrando la diferencia entre ambos conceptos. Tomada como ser destinado al cuidado de los miembros del grupo familiar, referente de la sociedad por la labor cumplida en dicho propósito por fuera de cualquier posibilidad de acceso laboral, dado que su papel estaba ya trazado por la idea de que la labor de la mujer esta predestinada.

Ha sido planteada la posibilidad de que la mujer tenga más espacio para sus diversas actividades, por ende, programas relacionados con la reducción de la jornada laboral tiene toda una connotación, no solo en

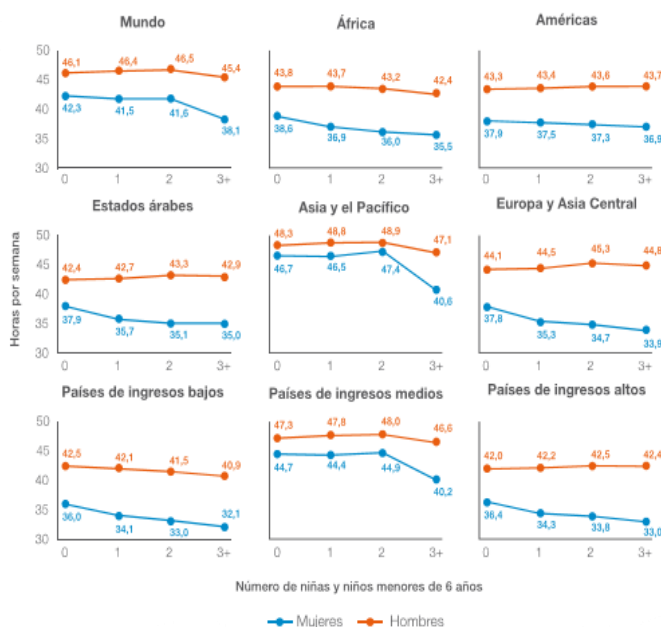
términos de equidad social y de bienestar entre los países, sino para que de manera efectiva puedan cumplir otros roles, entendiendo que como eslabón crucial de diversas actividades la idea de disponer de más tiempo para la mujer podría ser más provechoso para toda la sociedad por el grado de coordinación, disciplina y orden que imprimen los distintos quehaceres de la mujer para con las sociedades. Además de que se trata de repartir el tiempo de manera equitativa desde la infancia entre niñas y niños, como se considera en el Gráfico 1 sobre la proporción de tiempo trabajado entre niños y niñas en diferentes continentes y países a partir de los 6 años de edad, conforme a los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018).

Es decir que el problema no solo está en la edad adulta, sino en la infancia en la que los niños y niñas en condiciones desfavorables desde lo económico, por falta de oportunidades o consideraciones sociales, están sometidos a dicha situación. Este hecho implica reconocer que desde la infancia se tiene problemas con los equilibrios sociales de remuneración, y más aun vulnerando las condiciones de niñez de este grupo poblacional, que debería estar inmerso en mejores posibilidades de vida a través de bienes, estudio y de la subsanación de sus necesidades básicas, considerando que tanto niños como niñas han terminado siendo expulsados de los escenarios que podrían generarles mayores logros académicos, educativos, sociales, económicos e incluso de salud o desarrollo, dado que han terminado engrosando las filas laborales a temprana edad, violentando su condición de infantes.

Este hecho implica que una forma de combatir las disparidad, informalidad e inequidad del trabajo es precisamente formalizándolo, o por lo menos regularizándolo de forma jurídico-económico para que no se presenten sucesos como los descritos a continuación, en donde la niñez también hace parte del desajuste laboral de toda la economía. Toda vez que hace parte de ese grupo que a pesar de sus condiciones debe salir a buscar trabajo, en aras de contribuir o llevar algo a su familia, hecho que obliga a revisar realmente lo que implica una negociación de índole salarial para que más grupos vulnerables dejen de utilizar a sus hijos como generadores de ingreso. Y ello pasa por la revisión del componente de género en los ciclos de negociación de los acuerdos encaminados a establecer las alzas o incrementos de los salarios en Colombia. Este hecho refleja entre otras cosas que estos niños y niñas están por fuera de la economía del cuidado, al igual que sus propios grupos familiares.

Gráfico 1. Horas semanales trabajadas por niños y niñas menores de 6 años entre continentes y grupos de países

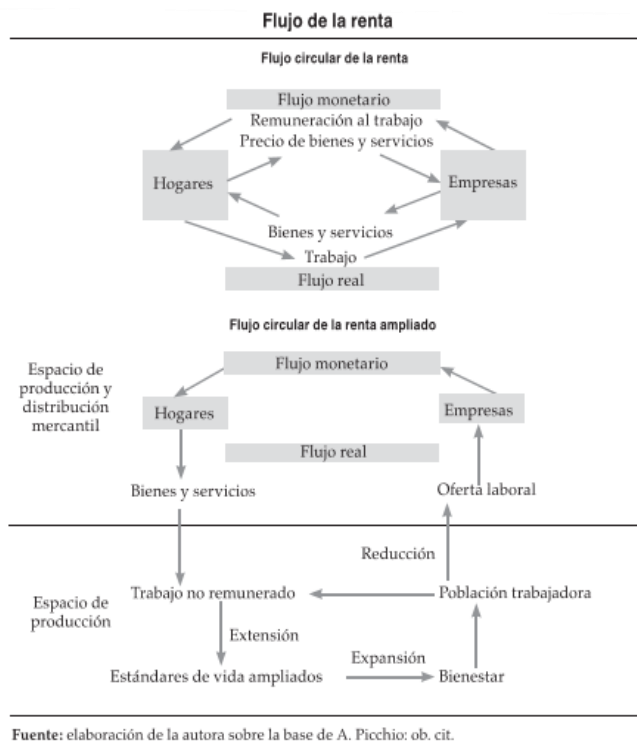
Horas semanales trabajadas a cambio de una remuneración o beneficio, por sexo y número de niñas y niños menores de 6 años, último año disponible



Fuente: OIT (2018, p. 9).

La brecha se encuentra similar en términos generales por cada grupo conglomerado de países en los que se tiene conciencia del papel, rol y vanguardia que podría traer el desarrollo del tema, y a la larga la redimensión del rol de la mujer en el tiempo con la idea de que desarrolle todas las expectativas que tiene como sujeto a medida que sus condiciones de vida mejoran. Para ello se requiere el esfuerzo de toda la sociedad para lograr efectivamente que la remuneración sea compensada bajo expectativas de vida académica, familiar y profesional, pero sobre la base del diálogo, estructuración y formalización de fórmulas con las cuales poder lograr dicho cometido, entre lo que implica modificar incluso lo entendido que se tiene sobre el flujo circular de la renta, donde no aparece la diferenciación entre hombres y mujeres como se expresa a continuación.

Gráfico 2. Flujo de renta de la economía sin la diferenciación en cuanto al papel de la mujer en la economía y la renta



Fuente: Rodríguez Enríquez (2015, p. 38).

Se debe modificar la estructura con la cual ha sido explicado el flujo circular del ingreso en la economía por condiciones, formalidades y patrones de género, en la medida en que podría considerarse que la perspectiva trazada para la explicación de los flujos de la economía era igualmente masculina, dejando el papel de la mujer a un asunto de aporte, contribución o refrendación, pero nada que pudiera considerarse como factor estacional, representativo o con valoración económica para dar entender que como base de la sociedad la actividad productiva era del hombre y de la familia de la mujer, una visión un poco darwinista de provisión, pero en ningún caso de cuidado en la economía.

III. Perspectivas de remuneración al cuidado en la mesa de concertación salarial en Colombia

En este punto del artículo de investigación el interés se centra en las posibilidades o perspectivas que tendría en la mesa de concertación salarial que se desarrolla cada año en Colombia sobre las alzas del salario mínimo para el año siguiente. Dicha mesa compuesta por representantes del gobierno, del sector productivo y sindical, toman como referencia los indicadores económicos del año corriente o en curso, en particular, el crecimiento económico, la inflación y la estabilidad económica del país para plantear la posible alza salarial. Si bien se hace cada año, temas como los vinculados a la tesis de este artículo pasan por alto, de allí la importancia de poner a disposición este tipo de tópicos en la discusión y concertación final.

Se habla cada año en las mesas de concertación laboral en Colombia sobre las expectativas de los empleadores, sindicatos y trabajadores con un cierto talante masculino. De ello se deja por fuera la expectativa que crea sobre los grupos familiares y las propias mujeres la discusión sobre el alza continua al año siguiente del salario mínimo en Colombia. Esto demuestra que, en temas de esta naturaleza, bien valdría revisarlas desde una óptica de género o enfoque de derechos humanos, en la medida que la mayoría de la carga económica, o mejor, de manutención del hogar pasa por la mujer o el grupo familiar, lo que implica que a una escala real es insuficiente la discusión que se hace cada año entre los actores vinculados, los cuales no hacen análisis de brechas salariales o de mercados laborales por género.

La brecha salarial es solo una de las variables con las cuales considerar el ajuste, incremento o provisión salarial de las mujeres; por ende, los aportes dados por ellas a la sociedad sobre la reproducción humana, el cuidado familiar y la valoración social de la crianza pasaron como datos discretos, estacionales o dados por hecho. No obstante, la consideración del papel de la mujer en la economía pasa por la concepción neoclásica en combinación con la perspectiva de la economía experimental al dar espacio al mercado laboral femenino y, por lo tanto, a la consideración frente a los mercados del cuidado, de la constitución familiar y la preparación profesional.

La Ley 1413 de 2010 establece la inclusión de la economía del cuidado en las cuentas nacionales "con el propósito de medir la contribución de las mujeres y los hombres al desarrollo económico y social del país, y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas"

(Decreto 2490, 2013; Artículo 2º). En el marco de esta ley, el gobierno nacional, en cabeza del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), integró una comisión multisectorial para definir la forma de incluir la información sobre el trabajo no remunerado, realizado en los hogares y en la comunidad, en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), a través de la creación de una Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (DNP, 2022: 2).

Ha sido reciente la incursión del género femenino en la actividad económica, jurídica, política y social de los países, que era considerada por el derecho civil continental como parte del hombre, de ahí las derivaciones de los apellidos en las sociedades conyugales. El sentido de cosa, pertenencia o posesión de valor que se endilgaba a la mujer en cualquiera de sus edades bajo una posición patriarcal daba para que fuese criada e ilustrada para continuar con dicha dependencia. No obstante, los pactos internacionales promovidos por la ONU, la transformación de la sociedad global, y las pautas provenientes de la liberación femenina harían considerar otros asuntos.

En Colombia hay avances sustanciales en el logro de la igualdad y la equidad de género en las últimas décadas, reflejados en un mayor acceso de las mujeres a la educación, en un aumento de su participación dentro de la economía como trabajadoras, emprendedoras, empresarias y en espacios de liderazgo en el ámbito público y privado. Recientemente, pasó de ser una política de gobierno para avanzar en la consolidación de una política de Estado. Esto se evidencia la aprobación de una agenda legislativa con sello de mujer, la incorporación en los 32 planes de desarrollo regionales de compromisos y presupuestos específicos para el avance de los derechos de las mujeres (CPEM, 2021a) y la aprobación del presente CONPES, que establece la hoja de ruta de los próximos 8 años para que, en el 2030, Colombia sea el líder a nivel internacional en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5: Igualdad de Género (DNP, 2022: 3).

La internacionalización de las problemáticas de grupos sociales amainados en los enfoques de derechos humanos haría no solo de la mujer centro del interés global, sino de otros sectores por su contribución para el desarrollo de las sociedades y el progreso económico. Porque aún en la economía tradicional y el derecho positivista el trabajo de la mujer era considerado una contribución al hogar, y no propiamente una actividad económica que debería recibir el ingreso equivalente a las actividades y las prestaciones masculinas, por cuanto se consideraba que las expectativas de esta eran inferiores y centradas en lo familiar.

En Latinoamérica, es claro que el cuidado está principalmente a cargo de las mujeres, lo que plantea como objetivos su cualificación, remuneración y, necesariamente, su dignificación y reconocimiento. Las mujeres ocupan principalmente roles ligados al cuidado en el ámbito doméstico, pero también lo hacen cuando estas tareas son realizadas en espacios laborales remunerados (García-Vásquez & Macías, 2022: 13).

El precepto enfocado en cambiar la perspectiva económica ortodoxa hacia la de género implica un reconocimiento que no se consideraba tradicional, como el aporte de la mujer a la economía del hogar, del cuidado y de la preservación de la familia, a pesar de que, como núcleo, sí es contada para fines de la medición económica. De otro lado, la preparación académica, intelectual y profesional de las mujeres además de su ingreso al mercado laboral por condiciones relacionadas a su interés por aportar, contribuir o generar ingresos económicos para su grupo familiar, a pesar de su importante impacto, se consideraba que esta solo podría desarrollar actividades relacionadas con su fin social.

Tabla 1. Principales modelos de medición de la discriminación salarial

Literatura	Definición	Modelo Econométrico	Resultados
(Oaxaca, 1973)	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración en función del producto marginal del trabajador. Modelo de regresión lineal para explicar el salario por hora. El salario del hombre se adopta como no discriminatorio. 	Ecuación de Mincer. Variable a explicar: Salario por hora.	Un % elevado de la diferencia salarial es atribuible a los efectos de la discriminación.
(Blinder, 1973)	<ul style="list-style-type: none"> Las ecuaciones se estiman de forma separada para hombres y mujeres. 	Ecuación de Mincer. Variable a explicar: Salario por hora.	El 66% de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres tiene su fundamento en prácticas discriminatorias.
(Heckman, 1979)	<ul style="list-style-type: none"> Crítica al modelo de Oaxaca-Blinder. Corrige el sesgo de selección muestral. 	Modelo Probit. Ecuaciones de salarios estándar añadiendo la corrección del sesgo de selección.	
(Neumark, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> Basado en el comportamiento discriminatorio de los empleadores. 	Estimador basado en funciones de utilidad de los factores productivos.	El 70% de la desigualdad salarial es discriminación.
(Blau & Kahn, 1994) (Blau & Kahn, 1995)	<ul style="list-style-type: none"> La diferencia salarial de un país está muy condicionada por su estructura general de salarios. Determina qué papel juega el sistema de precios de un país en la diferencia salarial por razón de sexo. 	Método de estimación de Juhn (1991).	La discriminación salarial supone dos tercios de la desigualdad.
(Hernández & Méndez, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> Nueva metodología para corregir el sesgo: Armonizar la corrección del sesgo con la filosofía de la formulación clásica. 	Ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres.	La discriminación es la parte más importante de la desigualdad en todos los países de la UE.

Fuente: Gutiérrez López (2023, p. 51).

Se ha considerado que dicho límite de posibilidades se denominaría el techo de cristal, aplicado para múltiples escenarios, pero que haría carrera por el llamado y denominación dado al tema por la primera dama de los Estados Unidos Hillary Clinton, quien en gran medida expuso la condición frente a las posibilidades de las mujeres en distintos ámbitos. No obstante, a pesar de las sobre exaltaciones, la incursión de la mujer continuaría en distintos frentes como el empresarial, el político e internacional, situación que haría incluso promover la creación de puestos o cargos por equidad buscando equilibrio con los hombres, pero que, en materia de remuneración, aún continúa con dificultades.

Las investigaciones sobre brecha salarial de género comienzan a aparecer en bases de datos científicas como *Scopus* desde el año 1993, aunque a partir de

la década de los 2000 ha sido cuando han tomado mayor interés por parte de los investigadores (Vela Menéndez et al. 2021). Un estudio muy completo de cómo la variable género se integra en la economía lo desarrolla Benería (1995) donde indica que fue en la década de 1950 cuando la economía neoclásica analiza por primera vez la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Mincer (1962) junto con otros autores laborales fueron pioneros en explicar por qué la participación de las mujeres en la fuerza laboral se estaba incrementando en un momento de aumento de los ingresos familiares, siendo la respuesta que el aumento de los salarios fomentado por el crecimiento económico de la época suponía un incentivo económico para que las mujeres participaran en el trabajo remunerado. En los años 60 los estudios se intensificaron con el trabajo de Becker (1964) sobre el capital humano donde cualquier desigualdad laboral se explicaba a través de elecciones individuales de los trabajadores bajo la premisa de maximizar la utilidad. En la década de 1980 surgieron múltiples críticas a estos modelos neoclásicos (Benería, 1979), poniendo de manifiesto que existían consecuencias negativas con la división tradicional del trabajo en las mujeres, comenzaron entonces desarrollarse estudios con enfoques multidisciplinares para analizar las relaciones sociales de género y las desigualdades de poder. El decenio de 1990 trajo como novedad la proliferación de estudios sobre la desigualdad de género basados en métodos matemáticos y estadísticos para estimarla, un área en la que las variables de género habían sido normalmente olvidadas. Para poder avanzar en la lucha contra las desigualdades era necesaria la visibilidad del trabajo de las mujeres y su inclusión en las estadísticas de la fuerza de trabajo (Bakker, 1995). Aunque existen revisiones bibliométricas que datan el inicio de los estudios en materia de brecha salarial en los años noventa, desde el año 2002 ha existido mayor interés por los investigadores, (Vela Menéndez et al. 2021) (Gutiérrez López, 2023: 46).

En sociedades *postdesarrolladas* como las nórdicas al noroeste de Europa este asunto no prevalece, dado que tanto el hombre como la mujer tienen todas las posibilidades de progreso individual, colectivo y en la sociedad, que no necesariamente se resuelve al contarse como aportante a la economía o al PIB, que de por sí lo hace, y que para muchos terminaría llamándose la economía del cuidado en el hogar que llegó a confundirse con el papel de cuidadores creado por el sector de la salud para sectores en condición de vulnerabilidad cognitiva, física o mental; de allí que se separasen ambos frentes y se crearan con auspicio de organismos internacionales cuentas para cada caso.

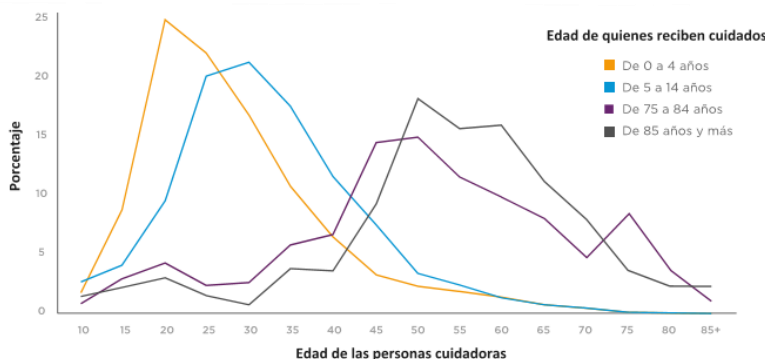
El trabajo no remunerado se produce en diferentes circunstancias. La valoración del trabajo no remunerado que se realiza dentro de la estructura formal de las organizaciones (trabajo voluntario, trabajo obligatorio no remunerado, trabajo comunitario, trabajo familiar no pagado en empresas

que producen para el mercado, etc.) pone al descubierto algunos problemas que pueden resolverse utilizando las tasas salariales predominantes en esas organizaciones para el trabajo remunerado, ajustadas por medio de técnicas de valoración de puestos de trabajo. Este tipo de valoración no va a discutirse aquí.

Hay que agradecer al Instituto de Estadística de Canadá la Organización de una Conferencia Internacional sobre «Medida y Valoración del Trabajo no Remunerado». No es sorprendente, y si muy adecuado, que esta iniciativa provenga de una institución pionera en el campo del trabajo no remunerado. La investigación en este campo se beneficiará considerablemente de la coordinación internacional y progresará más rápidamente si la experiencia de varios países puede hacerse acumulada (Goldschmidt-Clermont, 1995: 7).

Son denominadas cuentas satélites aquellos sectores que la economía fundamental desplegada en el PIB no logra agregar, considerar o sumar, pero que aportan a la economía de manera puntual, no solo en el cuidado, sino también en la educación, la salud e incluso en el progreso del país; toda vez que la suma de los anteriores aspectos que tampoco se contaban en el PIB hasta hace poco terminaran monetizados cuando estos sujetos adultos, formados o preparados acababan enlistándose en alguna actividad económica productiva real o monetizada alejada de cualquier consideración sobre la forma como terminaba incorporándose al desarrollo por la vía de los flujos económicos.

Gráfico 3. Distribución porcentual por edades de las personas cuidadoras, según el grupo de edad de quienes reciben cuidados

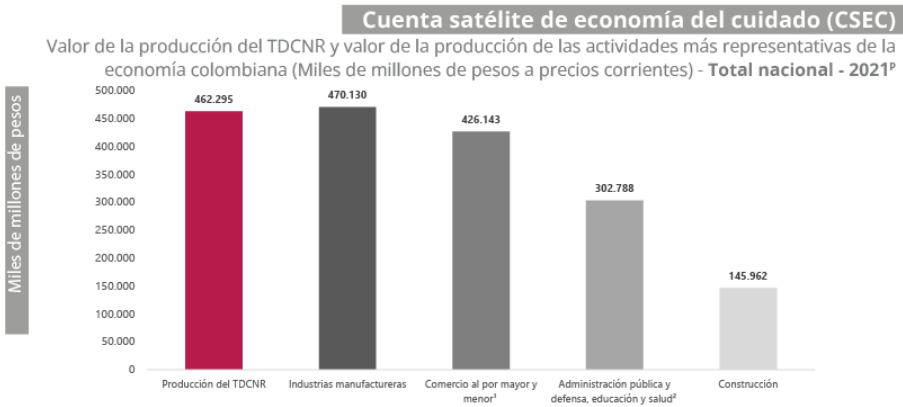


Fuente: Estimaciones de ONU Mujeres con datos de la ENUT, 2016-2017

Fuente: DANE & ONU Mujeres (2020, p. 23).

Es importante que se considere que la evaluación económica de la equidad profesional entre hombre y mujer no lo resuelve al contabilizarse en el PIB. Se destraba en la medida en que sin importar el género la escala salarial esté estipulada claramente frente a la labor comprometida para el efecto de la contratación. Por ende, el tema no pasa realmente por la unidad de medida fundamental, sino por la concepción profesional que en cualquier ciencia, disciplina o práctica se considera que puede cumplir de igual manera el hombre o la mujer con contadas excepciones por condiciones de carga o fuerza, pero que, aun así, pueden ser desarrolladas por las mujeres por procesos de automatización.

Gráfico 4. Cuenta satélite de economía del cuidado: valoración del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados frente a las actividades más representativas de la economía colombiana



Fuente: DANE (2022, p. 2).

Las posibilidades están servidas para que efectivamente las brechas salariales comiencen a reducirse, no solo por ejemplos como los días de la familia o programas como las empresas familiarmente responsables, sino por empresas que destacan que la labor cometida por hombres y mujeres se remuneran de la misma manera conforme a las expectativas de cada contrato u obra labor, y que la naturaleza de la profesión más que un obstáculo se remite a la idea que ambos requieren igual experiencia, más de la idea centrada en que la mujer es el centro o cabeza de la familia en lo que en últimas como sociedad de hecho o marital, ambos lo son frente a sus dependientes.

La invisibilidad y devaluación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se vincula estrechamente al hecho de que no ha sido reconocido ni pagado por generaciones y a que es visto como una extensión naturalizada del rol de las mujeres en la sociedad. Como aparentemente no requiere habilidades y supuestamente cualquiera puede llevarlo a cabo, suele tener poco valor. Por ello, reconocerlo como un aporte económico se ha convertido en un elemento crucial del nuevo modelo de desarrollo (ONU Mujeres, 2018b).

Entre los avances al respecto, se encuentran la medición y la contabilización del TDCNR tanto en términos de tiempo como monetarios. Varios países de la región, incluyendo Colombia, cuentan con encuestas de uso del tiempo [...] e igualmente en algunos, que es también el caso de Colombia, se construyen cuentas satélites de trabajo no remunerado [...] para estimar el valor monetario de este trabajo y su contribución al PIB de los países (DANE et al., 2020: 50).

De ahora en adelante la discusión estriba en la mejora salarial y no solo con días de a sueldos, de libertad o estrechez del vínculo familiar como incentivos o compensaciones. En esta medida, las mujeres tienen aspiraciones, expectativas y perspectivas de diversa naturaleza, algunas vinculadas con la vida en pareja, pero otras de interés individual, por ende, la importancia de seguir planteando caminos en los que incluso encuentre campos en los que más que la competencia con el hombre tenga incluso más bondades, capacidades o fortalezas para llevarlo a cabo, otro elemento que ha estado descuidado toda vez que se ha centrado en la naturaleza de las visiones y no en un examen concreto.

IV. Remuneración de la economía del cuidado en los hogares colombianos en la concentración salarial anual

En este punto del artículo se hace referencia a la forma como podría ser acogida la propuesta de remuneración salarial a partir de la discusión basada en el género y la economía del cuidado que por lo general ejercen las mujeres en países como Colombia. En esta medida, se demuestra que aún en dicho proceso de concertación debe sumar el papel de la mujer en dicha economía, su contribución a las actividades productivas reales al ubicarse en dicha deseconomía que aún no cuenta, pero que se refrenda la idea que en términos reales sí debe contar porque ella es el impulso para el desarrollo de otras actividades, sin desconocer claro está, que hay hombres que también deben ejercer la economía del cuidado.

De no considerarse la iniciativa sobre los elementos relacionados con las brechas, remuneraciones, economía del cuidado y concentración salarial entre hombres y mujeres a la hora de establecer las alzas en el salario mínimo, se está ante un problema que a la larga se ha venido elevando con la indisposición del género femenino a no tener familia, ya sea por las difíciles implicaciones que ello acarrea o porque las condiciones económicas a una baja remuneración salarial o contrato laboral para este grupo poblacional no se les hace fácil; toda vez que para estos grupos poblacionales la economía del hogar pasa por ellas, por el papel que siempre han cumplido las mujeres como administradoras o garantes del hogar, hechos que han venido superando las discusiones lineales a las que se continúan sometiendo las concertaciones salariales en países como Colombia.

Se esperaría, como reza en las directrices de la OIT, el poder establecer un rango de alza, salario o remuneración laboral bajo unas expectativas de corte para con la sociedad, y no solo cuentas de suma cero para el equilibrio parcial de las empresas o sectores sindicales. Este es el caso de la posibilidad de plantear para que efectivamente en el marco de la mesa de concertación laboral se tuvieran en cuenta las posibilidades que una remuneración basada en el bienestar y de ella la economía del cuidado podrían mejorar las condiciones laborales de los sectores en los que la economía del cuidado tiene gran trascendencia a pesar de su invisibilidad.

De hecho, algunos estudios han señalado que las políticas de salario mínimo tienen efectos más inmediatos y universales que las políticas específicas para la igualdad salarial (Grimshaw y Miozzo, 2003: 20). Sin embargo, también tendrían algunas limitaciones. Por ejemplo, no tienen impacto para las trabajadoras autoempleadas y no logran resolver los problemas de la estructuración salarial en los trabajos mejor pagados (Grimshaw y Miozzo, 2003: 19) (Lexartza Artza et al., 2019: 26).

El poder establecer las razones por las cuales el componente de bienestar en materia de la economía del cuidado no hace parte del debate de las concertaciones laborales en Colombia para con quienes desde la distancia del mercado contribuyen para que otros engranen en la actividad productiva y el mercado laboral. De allí que es paradójico que las economías ocultas o deseconomías que posibilitan el proceso de la actividad productiva no logran recibir unos mínimos de remuneración, y que ni siquiera logra llegar a discusión en las mesas de discusión laboral planteadas cada año en Colombia.

De manera sistemática, al finalizar cada año se reabre en Colombia la discusión sobre el incremento del salario mínimo. El arreglo institucional en Colombia hace que tres jugadores, líderes de sindicatos de trabajadores, representantes de los gremios de la producción y Gobierno, se sienten a negociar un incremento cuyos efectos en materia de empleo, pobreza y bienestar son una incógnita para todos ellos. Un jugador pide aumentos sustanciales del salario mínimo para reducir la pobreza afirmando que “[...] es un poderoso mecanismo de redistribución”, mientras que los otros ofrecen aumentos moderados con otro argumento: “[...] se debe pensar en los desempleados (en particular, en las posibilidades de empleo de los jóvenes), los informales, la inserción de Colombia en la economía internacional, etc.”. Cada uno de los jugadores desempeña un papel sin tener en cuenta estimativos robustos sobre los efectos sociales de sus pedidos, sus ofrecimientos o sus acuerdos (Arango et al., 2008: 207).

Se habla de metas de inflación, de niveles de productividad, expectativas acomodaticias o racionales a la hora de hablar del posible incremento salarial para el año siguiente en el marco de las mesas de concertación laboral que se realizan cada fin de año en Colombia conforme a las directrices de la OIT. Empero, se habla de que sea cual sea el dato del incremento no alcanza, no logra cubrir la canasta o representa un mayor valor para los costos de producción, y que representan un gran esfuerzo para las empresas; pero en poco o nada se habla de sectores que de manera silenciosa hacen posible llegar a dicha concertación en las que la economía del cuidado o del bienestar parecen quedar de últimas.

Desde el punto de vista de la puesta en práctica, resulta más atractiva la valoración basada en salarios. Al menos a corto plazo, hasta que la recogida de datos sobre el volumen de la producción se convierta en algo rutinario, como ya ha sucedido con tantas otras mediciones económicas mucho más complejas (Goldschmidt-Clermont, 1995: 16).

Por encima del llamado a la concertación o la determinación de un valor en particular, es importante que se plantee si efectivamente la remuneración salarial cubre además de las prioridades económicas la expectativa de quienes ejercen la economía del cuidado del hogar o de algún miembro de la familia, e incluso de todo el grupo familiar, dado que a diferencia de la relación voluntaria que caracteriza al contrato, la labor de cuidado en la mayoría de los casos se hace por obligación o implicación de ser parte de un grupo social que no lo expone pero aduce que algunos de los miembros de la familia deben cargar con dicha obligación sin salario.

La Ley 1413 de 2010 ordenó al DANE establecer los mecanismos y realizar las gestiones necesarias para planear, diseñar, aplicar y actualizar una Encuesta de Uso del Tiempo, como instrumento indispensable para obtener la información sobre trabajo de hogar no remunerado. En cumplimiento de esta Ley, el DANE ha implementado la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) en tres oportunidades, 2012-2013, 2016-2017 y 2020-2021. Así mismo, en el marco de la Ley antes mencionada, el gobierno nacional ordenó al DANE integrar una comisión intersectorial para definir la forma de incluir la información sobre trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), a través de la creación de una Cuenta Satélite. De esta manera, el DANE avanzó en la construcción del marco conceptual de la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC), en el Primer Foro Nacional sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado (2011) y luego, en el Seminario Internacional "Bases para un Nuevo Modelo de Desarrollo con Equidad" (2012) (DANE, 2022: 4).

Se ve con prontitud en el Estado colombiano la posibilidad de que cada punto de las metas establecidas en la concertación laboral dispuesta para cada año tenga algo más de discusión que el impacto en los costos, en la contratación o en los precios transferidos a los consumidores por cuenta del alza que por cuenta del costo de vida se toma como base para recomponer los criterios que establecen la remuneración. Se siguen utilizando los criterios planteados en la ortodoxia en la economía que en nada abonan los criterios que hacen referencia a una redimensión de los elementos sobre los cuales discutir los conceptos y propósitos de cada uno de los puntos planteados en la remuneración de concertación, que no solo cubra a los implicados, sino a sus grupos tras los cuales son cuidados.

El salario mínimo tiene un alto potencial como herramienta para reducir la brecha salarial, particularmente en mercados laborales como los de los países de América Latina en los que buena parte de la mano de obra femenina se ocupa en actividades de baja remuneración (Lexartza Artza et al., 2019: 25).

Han sido planteadas diversas fórmulas para explicar las razones por las cuales justificar el incremento salarial desde las mesas de concertación, pero que a la larga deberán adherirse elementos de solidaridad social que deviene con la idea que se piense que la sostenibilidad de las empresas también pasa por la sostenibilidad de quienes hacen posible que distintos miembros de la familia cumplan su propósito real en materia laboral, de margen de ganancia o de productividad, y que tras del concurso de las obligaciones del núcleo familiar terminan aislados como sujetos con

capacidad para generar economías propias, pero que su condición como agente cuidador no le representan ningún ingreso.

Por otro lado, en 2007 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT señaló que la falta de entendimiento y aplicación del concepto "trabajo de igual valor" –piedra angular del Convenio núm. 100– es el principal obstáculo para avanzar hacia la igualdad salarial (SNMT, 2010: 30) (Lexartza Artza et al., 2019: 12).

Empero, por ende, la mesa de concertación laboral también debe estar permeada por los criterios de justicia salarial en la que se tengan en cuenta, si bien no en sentido estricto, el marco de referencia como el trabajador del cuidado que implicaría la existencia o prevalencia del contrato, la posibilidad de disponer de apoyos económicos en los que los sectores convocados a la mesa de concertación comienzan a dirimir la creación de un punto económico sobre el cual girar recursos a aquellas personas que aún en condiciones económicas aptas terminan encasillados en actividades de cuidado en sus grupos familiares pero sin ningún tipo de remuneración en la lógica que la sociedad debe poner a favor de estos.

Para realizar la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados y determinar su participación en el Producto Interno Bruto (PIB), es necesario conocer las horas de Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerados (TDCNR) (Osorio Pérez, 2015: 63).

Es de entender entonces la importancia de reevaluar los elementos que hacen parte de la mesa de concertación, negociación o mediación laboral en Colombia, toda vez que su propósito de impactar a la sociedad no se percibe de manera circular para sectores que si bien no son contadas generan actividades que terminan por abocar a que se engranen a la economía real quienes son contadas, lo que podría considerarse que la economía del cuidado por motivos de salud, dependencia o familiaridad efectivamente generan economías ocultas o sombra que como los precios sombra de la economía hacen posible que sean contadas en el marco de referencias a la hora de establecer los criterios de la mesa de negociación salarial, en el que los principios de solidaridad social deben estar al día.

V. Conclusiones

Es prioridad que los grupos que atienden la figura de cuidados en Colombia eleven la consulta a la Corte Constitucional del país o a la propia OIT para que efectivamente se considere la idea sobre si la economía del cuidado

merece un capítulo o debate en medio de la mesa de concertación laboral salarial anual. De si esta debe ser remunerada conforme al crecimiento económico del PIB, o debe ser tomada como una actividad de solidaridad social o debe prevalecer un justo de medio de reconocimiento, pero también de pago.

Por otro lado, han habido propuestas de grupos políticos en distintos lugares del mundo, como en el caso del partido político Mira en Colombia, como los de carácter liberal en países como España o Ecuador u otros, para los cuales la labor de la Mujer debe ser remunerada no solo en el ámbito salarial, sino bajo las condiciones de cuidado, en los que además del grupo familiar, la sociedad y los distintos actores deben reconocer dicho proceso y apoyo que en términos reales recibe finalmente toda la sociedad global.

Es importante que el Ministerio de Salud, del Interior y de Hacienda Pública en Colombia consideren postular una tasa, parafiscalidad o contribución del cuidado familiar en lugares en los que la ausencia de apoyo de recursos a dicha población sea inexistente, e incluso que conlleve una propuesta para que a través del Ministerio del Trabajo de Colombia se contemple elevar una propuesta de remuneración o parafiscalidad a este grupo social a través de estampillas o pagos con cargo a los presupuestos destinados a apoyos sociales en el país.

Referencias bibliográficas

- Alonso, V. N., Marzonetto, G. L., & Rodríguez Enríquez, C. (2022). La configuración de la desigualdad económica de género dada la actual organización social del cuidado infantil y la heterogeneidad estructural en los países del Cono Sur. En M. P. Castañeda Salgado et al., *Los nudos críticos de las desigualdades de género en América Latina y el Caribe*. CLACSO.
- Arango, L. E., Herrera, P., & Posada, C. E. (2008). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Ensayos sobre Política Económica*, 26(56), 204-263.
- Batthyány, K. (2013). Perspectivas actuales y desafíos del Sistema de Cuidados en Uruguay. En C. Zibecchi, & L. Pautassi (Coord.), *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Ed. Biblos.
- Batthyány (2004). *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. CINTERFOR.

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1994). Rising wage inequality and the US gender gap. *The American Economic Review*, 84(2), 23-28.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1995). Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison. *Económica*, 63(250), 29-62.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced forms and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Brunet Icart, I., & Santamaria Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86.
- CUT, SNMT, & FES (2010). *Igualdade de remuneração entre homens e mulheres Experiências e desafios*. Central Única dos Trabalhadores (CUT), Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora (SNMT), Fundação Friedrich Ebert (FES).
- DANE (2022). *Ficha metodológica Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC)*. Producción Estadística PES. Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN).
- DANE (2020). *Brecha salarial de género en Colombia*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
- DANE, CPEM, & ONU Mujeres (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).
- DANE, & ONU Mujeres (2020). *Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).
- DNP (2022). *Metodología general cuenta satélite de economía del cuidado*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Producción Estadística.
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- García-Vásquez, G. A., & Macías, C. M. (2022). Economía del cuidado: comparación de las encuestas de usos del tiempo Colombia – Algunos países de América Latina. *Sociedad y Economía*, Núm. 46, 1-17. <https://doi.org/10.25100/sye.voi46.11285>
- Goldschmidt-Clermont, L. (1995). La valoración monetaria del trabajo no remunerado. *Política y Sociedad*, Vol. 19, 7-17.
- Grimshaw, D., & Miozzo, M. (2003). *Minimum wages and pay equity in Latin America* (Working Paper N° 12). International Labour Organization.
- Gutiérrez López, I. (2023). Medición de la brecha salarial de género: una aproximación a través de la revisión de literatura. *Revista de Economía Crítica*, Núm. 35, 42-59.

- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometría*, 47(1), 153-161.
- Hernández Martínez, P. J., & Méndez Martínez, I. (2005). La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea. *Estadística Española*, 47(158), 179-214.
- Lexartza Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: en el camino hacia la igualdad salarial*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ley 1413 de 2010. Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. 11 de noviembre de 2010. D. O. N° 47890.
- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279-295.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- OIT (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Osorio Pérez, V. (Coord.) (2015). *De cuidados y descuidos: la economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública*. Escuela Nacional Sindical.
- PES (2022). *Dirección de síntesis y cuentas nacionales*. DSCN.
- Picchio, A. (2005). La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida. En G. Cairo i Céspedes, & M. Mayordomo Rico (Comps), *Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista*. Icaria.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, Núm. 256, 30-44.
- Soledad Salvador, D. de los S. (2016). *Economía del cuidado, relaciones de trabajo y normas internacionales* (Análisis N° 2). Friedrich Ebert Stiftung.
- Walker, P. J. (2018). Viajera del tiempo. *Finanzas y Desarrollo*, 55(4), 40-43.

¹ Artículo de investigación derivado del proyecto de investigación “Fundamentación matemática y estadística de las fuentes disciplinares del derecho”, Acta N°1 del 31 de enero de 2024 # 206001347 del Grupo de Investigación Jurídico Social, Categoría B del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Minciencias) de Colombia, en la Institución Universitaria

