

Protección a la Maternidad en Trabajadoras Informales: Una Visión Desde el Caso Argentino

Para el Análisis Colombiano

Hugo Efrén González

Sandra Paola Moreno Salcedo

Renzo Orozco

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Postgrados

Especialización en Derecho del Trabajo

Bogotá

2017

Protección a la Maternidad en Trabajadoras Informales: Una Visión Desde el Caso Argentino

Para el Análisis Colombiano

Hugo Efrén González

Sandra Paola Moreno Salcedo

Renzo Orozco

Monografía de Grado

Docente: Emilce Garzón

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Postgrados

Especialización en Derecho del Trabajo

Bogotá

2017

Nota de aceptación

Jurado 1

Jurado 2

Jurado 3

Bogotá, _____

A nuestras familias por su apoyo,
a los docentes por guiarnos y a los compañeros
que han contribuido al desarrollo de este sueño
durante un año de gratos aprendizajes.

CONTENIDO

Resumen	7
Abstrac.....	8
Presentación	9
Introducción	10
Capítulo I: La Protección a la maternidad en el trabajo a través de la historia	12
1.1 Antecedentes internacionales:	12
1.2 Antecedentes nacionales:	19
1.3 Desarrollo normativo:	21
Capitulo II: El sector informal – formal y la maternidad.....	24
Capitulo III: Análisis de la normatividad de Argentina en la protección de la maternidad en informales como modelo latino	34
Conclusiones	45
Bibliografía:	47

LISTA DE TABLAS

Ilustración 1: Tasas de actividad de las mujeres del grupo de edad de 24-25 años 1950,1970, 1990 Y 2010	13
Ilustración 2: Tasas de actividad económica por sexo y grupo de edad correspondientes a 1950.1970,1990 y 2010	14
Ilustración 3: Tasas de actividad económica de las mujeres por grupo de edad correspondientes a 1950. 1970, 1990 y 2010 (Europa y américa del norte)	15
Ilustración 4: Tasas de actividad económica de las mujeres por grupo de edad correspondientes a 1950, 1970, 1990 y 2010 (América lantina y las Antillas y Oceanía)	16
Ilustración 5: tasas de actividad económica de las mujeres por grupo de edad de 1950, 1970,(África y Asia)	17
Ilustración 6: Línea de tiempo normativa.....	23
Ilustración 7: Categoría ocupacional vs sector.....	29
Ilustración 8: Crecimiento y proporción de informalidad.....	30
Ilustración 9: Nacidos vivos por régimen	31
Ilustración 10: Normas de protección en Colombia	33
Ilustración 11: Licencia de maternidad en el mundo.....	34
Ilustración 12: Distribución de los trabajadores ocupados, según inserción laboral formal e informal, 2010	38
Ilustración 13: Política Pública	43

Resumen

Esta monografía estudia el modelo de política pública que tiene establecido Argentina en la protección de los derechos de las mujeres informales en estado de embarazo o en el periodo de lactancia con el objetivo de analizar el caso Colombiano, revisando ciertos factores de gran incidencia en la realidad del país y los conceptos de las nuevas formas de empleo.

Así mismo, se estudia el fenómeno de la informalidad desde la visión de la OIT para entender como este nuevo modelo ha incidido en el caso Colombiano. A su vez, se expone parte de los datos estadísticos que existen frente a la informalidad en aras de dimensionar el enfoque de derechos y de protección integral.

Finalmente se resalta los criterios que lleven a la estructuración de una política pública que garantice derechos básicos en temas de seguridad social y la regulación de este tipo de labores en la normatividad Colombiana.

Palabras Claves: Política Pública, Informalidad, Embarazo, Periodo de Lactancia, Protección Integral, seguridad social, Oit,

Abstrac

This monograph investigates the public policy's model that Argentina has established in the protection of women's rights in pregnancy or in the lactation period in the informal sector, with the main objective of analyzing the Colombian case, reviewing certain factors of great incidence in country and the concepts of the new forms of employment.

Also, the informality's phenomenon is studied from the ILO's vision to understand how this new model has influenced the Colombian case. At the same time, part of the statistical data on informality is presented in order to assess the approach to rights and comprehensive protection.

Finally, it highlights the criteria that lead to the structuring of a public policy that guarantees basic rights in social security issues and the regulation of this kind of work in Colombian legislation.

Key Word: Public policy's, informality's, pregnancy, lactation period, comprehensive protection, social security, Oit.

Presentación

En Colombia la protección a la mujer gestante se configura en el fuero de maternidad, figura respaldada por el bloque de constitucionalidad y que enmarca las normas internacionales suscritas por el Estado en pro de brindar garantías que eviten la exclusión y la discriminación en relación a la condición de ser mujer (Sentencia T- 082, 2012)

Estos preceptos dentro de la legislación interna han logrado alinear la normatividad laboral en relación al respeto de la condición de gestante pero dejan un sinsabor frente a las nuevas figuras que conllevan a la flexibilización laboral. Figuras que retrata la realidad de América Latina y el Caribe enmarcada en la exposición a los mercados internacionales, la precarización de empleos y la exclusión en el mercado de trabajo. (Cruces, Guillermo, 2010)

Frente a estas nuevas formas de contratación se evidencia que el sector informal no cuenta con todas las garantías jurídicas y económicas como el sector formal, sino caso contrario, los vacíos jurídicos son cada vez mayores como sucede en la regulación y garantías para la mujer en estado de embarazo o lactante¹

En estas páginas se buscara plasmar de manera sucinta los retos existentes frente a la regulación de la figura de “licencia de maternidad” en Colombia para el sector informal, a su vez, se realizara un estudio de los avances que se han realizado en esta materia en países como Argentina que han tenido la necesidad de enfrentar este fenómeno social con el objetivo de analizar el caso colombiano.

¹ Se toma el término lactante en relación a las catorce semanas preparto y posparto que indica la Ley 1468 del 2011 que regula la licencia de maternidad en Colombia. *“Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato*

Introducción

En esta monografía se presenta como la informalidad laboral es uno de los principales retos para América latina conforme a los parámetros de supresión de la pobreza indicados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, de allí que la OIT indique, que de acuerdo al comportamiento de la economía mundial y la transformación de la concepción de trabajo decente en América Latina y el Caribe la informalidad llegue a representar al 47,7 % de personas activas en este sector. (OIT, 2013)

Para Colombia resulta fundamental brindar garantías mínimas que respondan a la realidad social, la cual da cuenta de un problema de informalidad de 47,6 % de la población según las cifras del DANE para el trimestre Marzo a Mayo del 2016 (DANE, 2016).

En los tres capítulos siguientes se enmarca los factores que intervienen en esta problemática como la condición de ser mujer, sumado al hecho de ser madre cabeza de familia y pertenecer al sector de la informalidad. La Agencia de Información Laboral en el 2011, se señala que el mayor número de informales en Colombia son mujeres en proporción de que por cada 100 trabajadoras el 54.4% hacen parte de la economía informal.

Ante tal situación surge la pregunta de ¿Cómo se puede aplicar el caso argentino en el Estado Colombiano en pro de proteger la figura jurídica de la “licencia de maternidad” para las trabajadoras que cuentan con un empleo informal?

Realidades que son muy cercanas en los países latinos, es por esta razón, que en el 2013 la Oficina Regional para América Latina y el Caribe presento el programa regional para la formalización de la informalidad en pro de generar soluciones jurídicas y sociales para las personas que hacen parte

de este sector. Esta problemática se agudiza y de ahí la importancia de las estrategias implementadas por países cercanos como Argentina en donde la manifestación de los actores (sociedad civil, estado, empresarios, sindicatos) ha dado como resultado la creación de políticas públicas de formalización y protección en seguridad social.

Por lo tanto, consideramos acertado realizar un estudio frente a las iniciativas implementadas en Argentina con el fin de poder establecer que propuestas se pueden crear o acoger en Colombia en pro de brindar garantías a las mujeres en estado de embarazo que hacen parte del sector.

A su vez, esta iniciativa esta respalda por las cifras obtenidas en el desarrollo del estudio en donde se evidencio que en el año 2015 se atendieron 306.451 partos del régimen subsidiado representando el 46,7 % de la totalidad de partos del país. Esto indica que la mayoría de mujeres optan por acceder al régimen subsidiado puesto que no cuentan con un trabajo formal que les permita aportar al régimen contributivo. (DANE, 2016).

La línea de investigación que abarca el presente trabajo, está enfocado hacia el sistema de seguridad social frente a la protección de la maternidad en el sector informal. A su vez, dentro del ejercicio se utilizó como método investigación mixta, caracterizado por combinar técnicas de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio. En esta medida estudiamos las variables que inciden en la medición de la informalidad en América Latina, Colombia y Argentina. A sí mismo, se identificó los indicadores sociales que inciden en la existencia de la informalidad en la región y el papel de los entes internacionales en su regulación.

Capítulo I: La Protección a la maternidad en el trabajo a través de la historia

1.1 Antecedentes internacionales:

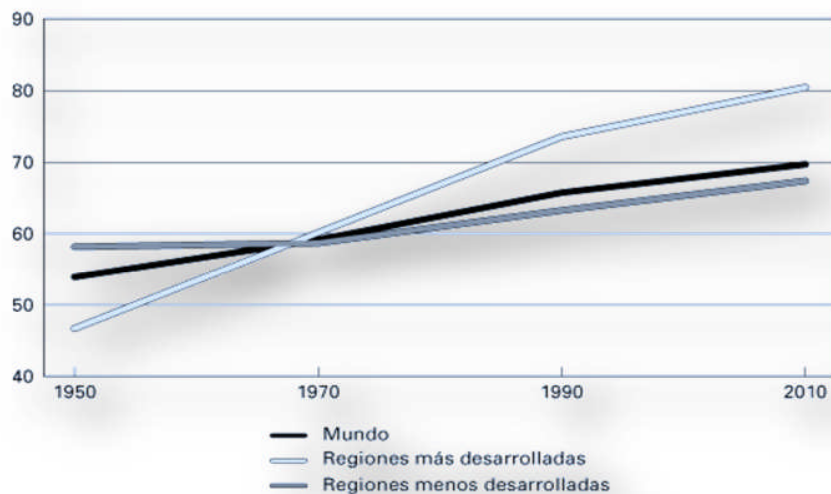
En las últimas décadas, la protección de la maternidad se ha visto marcada por los progresos de la legislación, la evolución de la práctica en el lugar de trabajo y el aumento de las expectativas sociales en relación con los derechos de las trabajadoras durante sus años de crianza. Pero las ventajas que se han ido obteniendo no han conseguido solucionar el inconveniente fundamental que viven la mayoría de las mujeres trabajadoras en algún momento de sus vidas profesionales: la distinción de trato en el empleo a causa de su función procreadora.

Esta discriminación se hace más aguda porque cada vez hay más mujeres que pasan una gran parte de su vida en un empleo asalariado. Sin duda, uno de los cambios más notables que se han producido en los últimos años, ha sido el rápido incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo. A nivel mundial, los índices de actividad económica de las mujeres han pasado de un 54 por ciento en 1950 a un 66 por ciento en 1990, y las proyecciones prevén que alcancen casi un 70% en el año 2010. En las regiones más desarrolladas, el crecimiento ha sido aún más rápido, partiendo de una tasa inicial más baja --de un 47 % -- que previsiblemente pasará del 80 % en el año 2010. (OIT, 1998)

Hace dos generaciones, las mujeres empezaron a ingresar masivamente en la fuerza de trabajo, a principios del decenio de 1920, y muchas de ellas la abandonaron pocos años más tarde para dar a luz y criar a sus hijos. En 1950, la tasa mundial de actividad económica de las mujeres

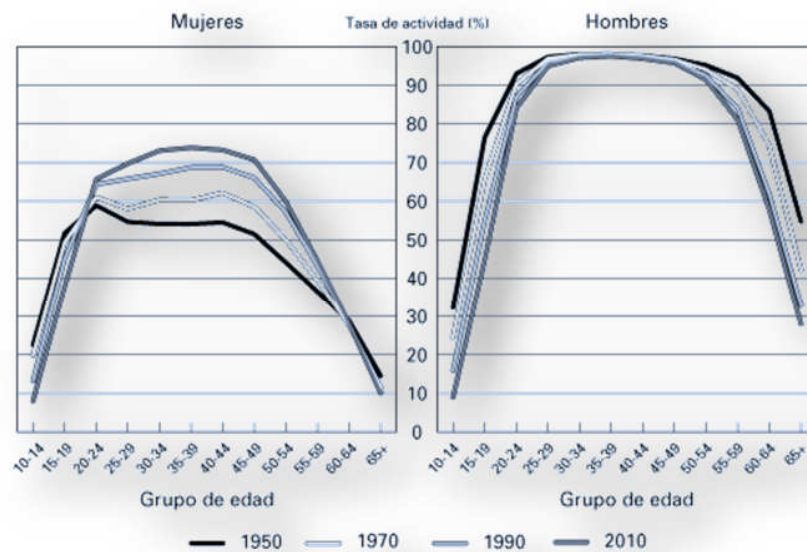
ascendía a un 59% en el grupo de 20-24 años, bajaba hasta un 54 % en las mujeres con diez años más de edad, se mantenía relativamente constante para los 15 años siguientes y caía rápidamente después de los 49 años. Hacia 1990, la tasa de actividad económica asumió un nuevo modelo mundial, con tasas de ingreso muy elevadas para las mujeres veinteañeras, una participación creciente en el mercado de trabajo de las de entre 30 y 40 años, y una baja a partir de los 50 años. En otras palabras, cada vez hay más mujeres que pasan sus años de crianza de los hijos como trabajadoras asalariadas.

Ilustración 1: Tasas de actividad de las mujeres del grupo de edad de 24-25 años 1950,1970, 1990 Y 2010



Fuente: www.ilo.org

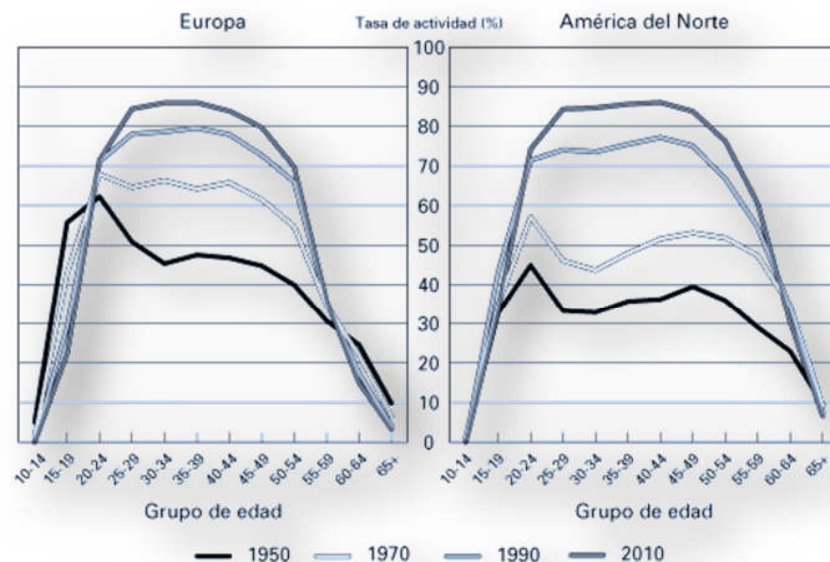
Ilustración 2: Tasas de actividad económica por sexo y grupo de edad correspondientes a 1950,1970,1990 y 2010



Fuente: www.ilo.org

En el plano regional han ido apareciendo unos modelos bastante distintos, que denotan la influencia de los diversos niveles de desarrollo económico y actitud cultural ante el papel económico de las mujeres. En 1950, en Europa y América del Norte, las mujeres trabajadoras se distinguían por una tasa de actividad económica relativamente elevada en el grupo de edad de los 20 y pocos años, con una segunda punta, ya más baja, en los 40 años y tasas bastante inferiores durante los años de crianza de los hijos. Pero en los dos decenios pasados, este modelo ha sido en gran parte reemplazado por otro, que muestra un ingreso muy fuerte en la fuerza de trabajo a los 20 años y una continua alza hasta los 40 años, con lo que se parece cada vez más al modelo que caracteriza al empleo masculino. (OIT, 1998)

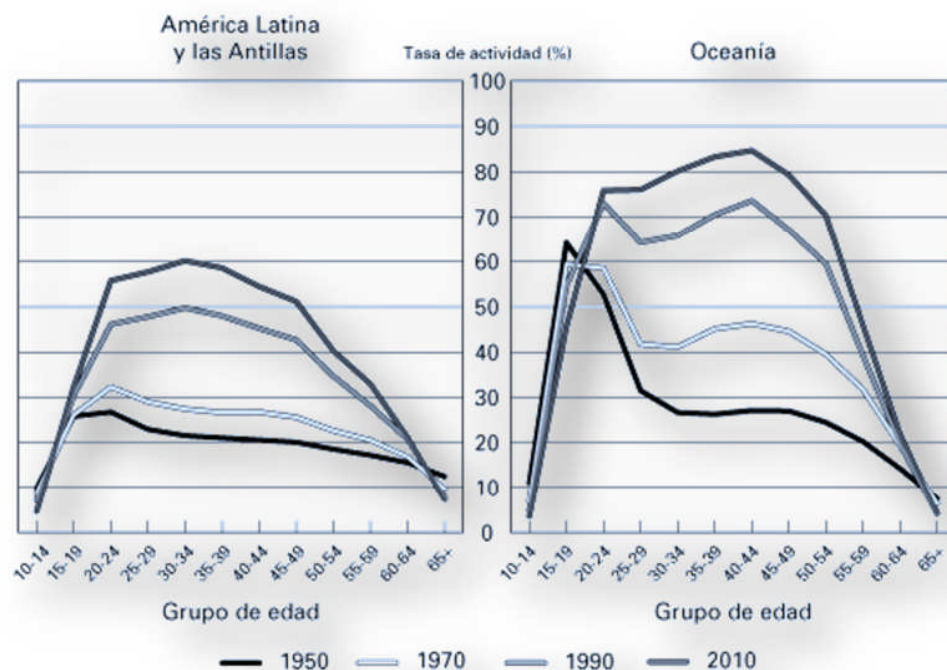
Ilustración 3: Tasas de actividad económica de las mujeres por grupo de edad correspondientes a 1950, 1970, 1990 y 2010
(Europa y América del norte)



Fuente: www.ilo.org

En 1950, en América Latina y las Antillas, la tasa más elevada de actividad económica de las mujeres era de un 27 % para el grupo de edad de 20-24 y bajaba hasta un 21 % durante el resto de los años de crianza. También en 1950 en Oceanía, la tasa de actividad, inicialmente elevada, de un 64 % para las edades de 15-19 años, bajaba bruscamente a medida que las mujeres entraban en sus años de crianza, para no pasar ya de un 27 % después de la edad de 30 años. Ambas regiones han visto duplicarse las tasas de actividad de las mujeres y (en algunos grupos de edad) casi se han triplicado en los últimos 40 años. En estas regiones hay cada vez más mujeres que pasan más tiempo de sus años de crianza en un trabajo retribuido.

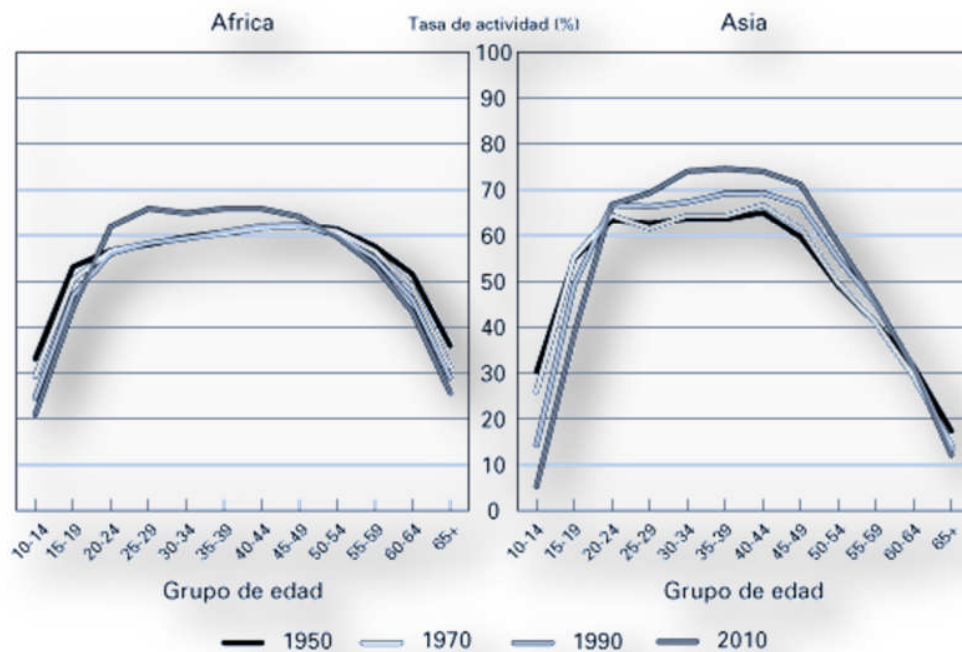
Ilustración 4: Tasas de actividad económica de las mujeres por grupo de edad correspondientes a 1950, 1970, 1990 y 2010
(América Latina y las Antillas y Oceanía)



Fuente: www.ilo.org

África y Asia presentan un modelo distinto en las tasas de actividad de las mujeres, que se mantiene elevado a lo largo de toda su vida y que ha evolucionado relativamente poco desde 1950. No obstante, se espera un aumento de la participación en el año 2010, fecha en que las mujeres africanas mantendrán previsiblemente unas tasas de actividad comprendidas entre un 60 % y un 67% a lo largo de sus años más propensos a la crianza, y las tasas de las mujeres asiáticas aumentarán de forma continua desde un 67% en el grupo de edad de 20-24 años hasta un 75% ciento en el grupo de edad de los 30-39 años. (OIT, 1998)

Ilustración 5: tasas de actividad económica de las mujeres por grupo de edad de 1950, 1970,(África y Asia)



Fuente: www.ilo.org

El tópico de que los hombres mantienen a las mujeres y a los niños está actualmente superado, y en todo el mundo la mayor parte de los hogares depende ya de dos sueldos para mantener un nivel de vida adecuado. En muchos países, los ingresos de las mujeres resultan fundamentales para la supervivencia de las familias. Un estudio reciente ponía de manifiesto que un 59% de las trabajadoras europeas y un 55% de sus homólogos de los Estados Unidos aportaban la mitad o más de los ingresos del hogar familiar, y que en Europa una de cada cuatro mujeres aporta la totalidad de los ingresos del hogar (Wilkinson, 1996).

En la India, se estima que 60 millones de personas están viviendo en hogares mantenidos por mujeres. En todo el mundo, las mujeres aportan la principal fuente de ingresos en un 30% de los

hogares, mientras que la gran mayoría de los hogares dirigidos por hombres cuentan con miembros femeninos que contribuyen con su trabajo, sus ingresos y otras formas de apoyo (O'Connell, 1994).

Como consecuencia de esta evolución evidenciamos: En primer lugar, el número de mujeres que trabajan en sus años de crianza está aumentando, una realidad que hace aún más imperativa la adecuada protección de la maternidad. Actualmente, los permisos de maternidad y la atención médica no sólo son fundamentales para que las mujeres mantengan o recobren la salud y puedan volver al trabajo, sino que además se ha hecho indispensable (para el bienestar de la madre, del hijo y de toda la familia) suplir los ingresos que corresponden a sus períodos de permiso.

En segundo lugar, como ganar conjuntamente los ingresos del hogar se ha ido convirtiendo en norma habitual, la discriminación en el empleo en función de una maternidad actual o potencial tiene también consecuencias para el conjunto de la sociedad. Ciertamente, la situación positiva a la que nos hemos referido antes no puede disimular una realidad subyacente bastante preocupante. En todo el mundo, las mujeres que quedan embarazadas se encuentran ante la amenaza de perder su trabajo, ver interrumpidos sus ingresos y tener que hacer frente a diversos peligros para su salud, por las escasas precauciones que se adoptan para defender su empleo y los derechos que de él se derivan. La evolución de su situación ha sido muy lenta. (OIT, 1998)

En los albores del nuevo siglo, los gobiernos y los interlocutores sociales tienen que abordar el hecho de que la protección de la maternidad sigue estando poco asegurada para un gran número de trabajadoras. Seguimos haciendo frente al desafío de proteger la salud, asegurar el empleo y brindar un nivel razonable de ingresos a las trabajado- ras, antes y después del parto.

1.2 Antecedentes nacionales:

La maternidad, en su estricto sentido, requiere ser ubicada en un contexto histórico a fin de determinar desde cuándo se puede hablar de protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo y de protección antes, durante y después del parto, para de esta manera aproximarnos a los diferentes campos de regulación normativa aplicables al objeto de estudio. El trabajo de la mujer en el mercado laboral depende del contexto sociocultural en el que se desarrolla. Por ello, es imperativo estudiar la cuestión en todas sus dimensiones y tornarla contemporánea a los nuevos paradigmas de los cambios sociales, económicos y políticos (GISBERT, 2007)

Asimismo, su evolución está relacionada con los cambios sociales y la historia así lo indica: casi todos los grupos humanos han establecido normas y pautas que garantizan el trabajo de la mujer. Desde la más remota antigüedad, las labores atribuidas a cada sexo han tenido un carácter propio que se materializó en una división del trabajo impuesta por la misma condición humana de ahí que nos remitamos a Las Leyes de Indias conocidas como las primeras legislaciones que intentaron proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo, tales como las Leyes de Indias, que en sus textos consagraba lo siguiente: “El libro VI, título X, ley XV de la recopilación de leyes de Indias prohíbe que ninguna india casada puede servir en casa de español, ni a esto sea apremiada si no sirviera en ella su marido”. También, “...prohíbe sacar indias de los pueblos para que sean amas de leche de un hijo de español.

El trabajo es y será el motor fundamental en el desarrollo de cualquier país o sociedad. Desde la aparición del hombre sobre la Tierra, la mujer ha sido fundamental para la estabilidad y la armonía familiares y para el desarrollo de la sociedad en tres sistemas fundamentales:

- **El sistema esclavista:** En este estadio de la historia humana, el trabajo de la mujer se basaba en la dependencia absoluta de su amo. Esta etapa se caracterizaba fundamentalmente por el hecho de que las relaciones de producción esclavista-esclavo se afincaban en la propiedad de los medios productivos, los cuales estaban constituidos básicamente por la fuerza de trabajo esclava. La tierra, los aperos de labranza y el esclavo eran posesiones del esclavista o amo, hasta su agotamiento. La mujer formaba parte de esa fuerza de trabajo y su labor, aunque diferenciada de la que ejecutaban los hombres esclavos, era vital en la producción de la riqueza.
- **El sistema feudalista:** las relaciones de producción se asentaban en el nexo entre el siervo de la gleba y el señor feudal. Las mujeres hacían los mismos trabajos que los varones, pero al estar inmersa en una sociedad básicamente rural, la mujer se dedicaba a las faenas del campo junto con el resto de su familia. Había trabajos destinados especialmente a las mujeres, como el hilado o el horneado y en estos casos recibían un salario menor al del hombre que desempeñara la misma labor. No se hablaba expresamente de protección a la maternidad en este sistema, pero se deduce de los acontecimientos históricos que aunque la mujer no gozaba de un descanso remunerado, no se la obligaba a trabajar ni a hacer esfuerzos físicos que pusieran en riesgo la vida de su hijo.
- **El sistema capitalista:** En el sistema capitalista la fuerza de trabajo tiene un precio. La relación empleador-trabajador es regulada por la ley y en este ámbito la mujer goza de la protección del Estado, tanto en asistencia sanitaria como en el disfrute del descanso remunerado y obligatorio. En este punto cuenta con la estabilidad laboral reforzada, que le

garantiza su reintegro al puesto de trabajo una vez se encuentre totalmente restablecida del parto. Sin embargo, el perfeccionamiento de los medios de producción desarrollado a partir de la Revolución Industrial disminuyó notablemente el campo de acción humana en las actividades industriales, puesto que las máquinas desplazaron en una proporción significativa la mano de obra y la energía humanas, las cuales constituían la fuerza de trabajo. Esta situación no afectó solamente a la mujer, ya que los hombres también se vieron ampliamente perjudicados por los avances industriales y la consecuente supresión de puestos de trabajo que fueron reemplazados por maquinaria industrial.

A partir de este momento, la mujer ha ocupado un lugar importante en las actividades más diversas, al punto de desplazar de estas labores al sexo masculino que tradicionalmente las había desempeñado. Esta constante evolución se debe, en gran parte al aumento de la actividad de las mujeres entre los veinticinco y los cuarenta y nueve años, la mayoría madres de familia, quienes han incrementado su participación en el mercado de trabajo. La cual va de la mano con una mejora en la escolaridad a todos los niveles de la mujer (Gisbert, 2007).

1.3 Desarrollo normativo:

Colombia ha estado caracterizado por la creación de normas en el transcurso de la historia unas eficaces y otras ineficaces en procura de solucionar los comportamientos y relaciones sociales de los individuos; en ese proceso se implementó toda el ordenamiento jurídico en pro de regular las relaciones de trabajo y a medida que ha mutado los tipos de contratación se ha generado reformas que permitan orientar al individuo frente a cada relación de poder.

La normativa que regula esta prestación o contingencia en la legislación colombiana se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo (artículos 236 y ss), la ley 53 de 1938, la Ley 100 de 1993 (Ley General de la Seguridad Social), la Ley 755 de 2002, la Ley 823 de 2003 y la Ley 1468 de 2011. El Código Sustantivo del Trabajo (artículos 236 a 246) le concede a la mujer en la época de parto y en caso de aborto o parto prematuro no viable, una licencia de maternidad de ocho semanas. Sobre este compendio se comentará más adelante.

La Ley 100 de 1993 crea el Sistema de Seguridad Social Integral, que contempla en el régimen de salud el pago de la licencia de maternidad a través de la eps. El artículo 166 de esta ley estableció que el plan obligatorio de salud para las mujeres en estado de embarazo cubrirá los servicios de salud en el control prenatal, la atención del parto, el control del postparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia.

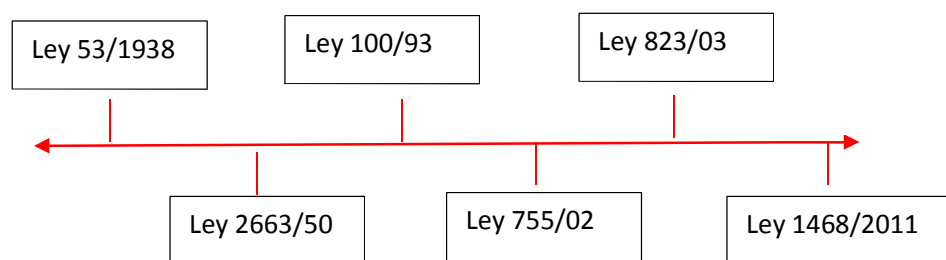
La Ley 755 de 2002, que modificó el Código Sustantivo del Trabajo e introdujo al ordenamiento la llamada Ley María, estableció que “La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará las doce semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que solo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad”. Esta normativa se encuentra actualmente en vigor.

La Ley 823 de 2003 establece un subsidio alimentario para la mujer que estando en embarazo se encuentre en situación de desempleo o desamparo. La Ley 1468 de 2011, constituye una reivindicación de los derechos de la mujer trabajadora embarazada, considerada por la Corte

Constitucional como sujeto especial que merece una protección y una estabilidad reforzada por parte del sistema jurídico. Esta ley se refiere concretamente a la “mujer trabajadora” o asalariada; es decir, vinculada mediante contrato laboral. Queda la duda de qué pasará con las mujeres que trabajan según un contrato de prestación de servicios.

El mismo Estado contrata cada vez con mayor frecuencia, mujeres bajo esta modalidad sin todas las garantías laborales. Es posible que en virtud de la jurisprudencia se hagan extensivos dichos beneficios a las mujeres contratistas. Como conclusión general en lo que concierne a la evolución legislativa en el sistema de seguridad social colombiano y luego del análisis efectuado, se puede afirmar que la licencia por maternidad ha mantenido una dinámica de constante evolución, gracias al relieve que ha significado la separación de los dos bienes jurídicos incluidos en la licencia por maternidad: la protección a la madre y el cuidado del hijo

Ilustración 6: Línea de tiempo normativa



Fuente: Creación de autores

Capítulo II: El sector informal – formal y la maternidad

Los países de América latina en la actualidad se ven enfrentados a la realidad del mercado laboral y sus nuevas formas de vinculación, Colombia no ha sido ajena a este proceso normativo y esto se evidencia que frente a los inicios de la flexibilización se encuentra como protagonista la reforma de 1990 (ley 50) que trajo el concepto de la flexibilización de los contratos temporales, la integración de un sistema de prestaciones y disminuir los gastos para el concepto de despido.

Posteriormente la ley 100 de 1993 recogería los preceptos de la ley 50 y configuraría la necesidad de bajar las cargas al empleador en procura de incentivar el mercado laboral pero quitando garantías al trabajador frente a la remuneración. Hacia el 2002 con la Ley 789 se buscaría dar forma a la premisa “que menores costos laborales, habrá una mayor competitividad de las empresas colombianas y un aumento en la generación de empleo” (Isaza, 2003)

Frente a este panorama la UNICEF señalo que en el caso de América Latina las reformas de este tipo no llevarían a la generación de más empleos si no al contrario acrecentaría la brecha social entre varios sectores e incrementaría los niveles de pobreza de la región.

Un ejemplo claro es que antes de la reforma del 2002 despedir a un trabajador que llevaba con un contrato de 10 años sería más caro en Colombia que en cualquier país de la región, pero para el año 2016 el panorama cambio llevando a nuestro país a estar por debajo de otros países latinos frente a garantías laborales

Aunque el término es reciente en nuestro país, es un fenómeno que acapara gran parte de las estadísticas nacionales, a la fecha la única certeza clara desde la expedición de la ley 789 del 2002 es que no cumple con la meta de generación de empleo y crecimiento económico con que se creó, y segundo, que se configuro en una norma que desmejora las condiciones laborales del trabajador desconociendo el bloque de constitucionalidad y el concepto de trabajo decente de la OIT.

Este escenario es peor para las mujeres que hacen parte de la flexibilización laboral y que se encuentran en estado de embarazo, puesto que aunque Colombia ha suscrito los convenios de la OIT en temas de maternidad solo se cobija una minoría que tiene contrato formal. Es necesario indicar que no solo es responsabilidad del estado, si no resultado del movimiento económico de los mercados que ejercen presión para alcanzar mayor utilidades acosta de la mano de obra y de las organizaciones internacionales que se están ajustando a la flexibilización desconociendo los mínimos de dignidad.

Para entender mejor este fenómeno es necesario por empezar indicando que el termino informalidad nace de la preocupación por la pobreza y la necesidad de subsistir en un medio que no ofrece empleo, sin contar con plena garantías del sector asalariado. Inicialmente este término lo desarrollo Hart respecto al caso Africano en Accra (Ghana), distinguiendo entre ingresos formales e informales: los primeros valorados por su estabilidad en el tiempo (ingresos por empleos estables o subsidios) y los segundos generados por el autoempleo en actividades del sector primario y secundario, de la distribución, del transporte en pequeña escala, y en algunas actividades ilegítimas como reducidos de mercancías robadas, usura o prostitución. (Hart, 1973)

Estos estudios fueron respaldados por la OIT en 1972 con el análisis que realizó el caso en Kenya dando origen a las primeras apreciaciones de informalidad. Hacia la década de los setenta El (PREALC)² introduce el concepto de informalidad, iniciando de esta manera estudios en la economía y el empleo de los países de la región, reconociendo la existencia de un sector moderno, uno tradicional rural, y un tercero informal urbano, los dos últimos rezagados. (Tokman, 2001)

El autor de De Soto hacia los años 80 define el sector informal como aquel que no contribuye con un respaldo teórico que explique su existencia, pero ha tenido influencia práctica llamando la atención hacia la necesidad de políticas que adapten las normas y reglamentos, de manera que faciliten la operación de los pequeños empresarios y cuentapropistas dentro de un marco legal. (De Soto, 1986)

Posteriormente, aparece el término “empleo precario” y con ello los estados en América Latina pasaron a apoyar la instauración de un sistema de flexibilización laboral dirigido a la multifuncionalidad, la rotación en los puestos de trabajo y la reducción de derechos y protecciones sociales. Las firmas de mayor tamaño reducen costos laborales trasladando a empresas menores los riesgos derivados de la contratación de mano de obra y de las fluctuaciones de la demanda, lo que, en contexto hace referencia a nuevas interpretaciones de la informalidad (Díaz Andrade & Gálvez, 2015)

En la actualidad este término entrelaza no solo la precariedad, la flexibilización y la tercerización, si no a su vez, liga el crecimiento económico, el capitalismo y la pobreza. En Colombia el DANE determina la informalidad como " conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes y prestación de servicios, con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos. Estas

² Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe.

unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital, como factores de producción. Las relaciones de empleo en los casos en que existan se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales”

Dentro de la clasificación del trabajo informal se evidencian las siguientes categorías (OIT, 2008):

1. **Asalariado o patrón de microempresa, menos de cinco trabajadores:** Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación laboral, en la legislación y en la práctica, no está sometida a la legislación laboral nacional, o el derecho a ciertas prestaciones laborales por las razones siguientes: sus empleos no están declarados ante las autoridades pertinentes, trabajos ocasionales o de duración limitada; el tiempo de trabajo o los salarios están por debajo de un límite determinado (por ejemplo, inferiores al nivel requerido para tener que pagar las contribuciones a la seguridad social); las unidades que contratan al asalariado son empresas no constituidas en sociedad o personas que son miembros de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado está fuera de los locales de la empresa del empleador; o la legislación del trabajo no se aplica, su cumplimiento no se exige o no se acata por otra razón. Se incorpora solo a los asalariados de los hogares que tienen empleos informales
2. **Trabajador por cuenta propia, no profesional ni técnico:** Los trabajadores por cuenta propia y empleadores que trabajan en sus propias empresas del sector informal. Por primera vez se incluyen en la informalidad los trabajadores por cuenta propia dedicados a

la producción de bienes, exclusivamente para el uso final propio de su hogar, como la agricultura de subsistencia, la construcción de sus propias viviendas, la fabricación de prendas de vestir, los muebles, la recolección de agua y combustible.

3. **Trabajador que presta el servicio doméstico:** Trabajadores que prestan el servicio en casas de familia u otros.

4. **Ayudante familiar sin remuneración:** Su empleo, por lo general, no está sujeto a la legislación del trabajo, ni otras normas protectoras³.

En la XVII Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo del 2003 se determina mantener la definición del sector informal a partir de la clasificación de las unidades productivas, pero ya no es este el único sector con empleos informales. Las empresas formales, también generan empleos informales. El alcance geográfico sigue siendo el de las zonas urbanas y rurales, incluyendo el sector agrícola en la medida de las posibilidades de los países. Conservando las definiciones relativas a empresas informales, la unidad de observación es el empleo y se clasifican y miden los empleos en vez de los ocupados, considerando que una persona puede tener simultáneamente dos o más empleos formales o informales, a continuación se observan las categorías ocupacionales. (Díaz Andrade & Gálvez, 2015)

³ Esta clasificación definía por omisión al sector formal, en el que estaban todos los asalariados y empleadores de las empresas con más de cinco ocupados y los cuentapropistas profesionales y técnicos.

Ilustración 7: Categoría ocupacional vs sector

Categoría ocupacional	Situación de empleo	Empresas del sector formal	Empresas del sector informal	Hogares
Trabajadores por cuenta propia		Formal	Informal	Informal
Empleadores		Formal	Informal	
Trabajadores familiares auxiliares		Informal	Informal	
Asalariados	Informal	Informal	Informal	Informal
	Formal	Formal	Formal	Formal
Miembros de cooperativas		Formal	Informal	

Fuente: www.cepal.org

De acuerdo a lo anterior, se pudo establecer que la tasa de informalidad femenina es mayor a la masculina. La razón de este fenómeno es que las mujeres no sólo tienen la responsabilidad de trabajar para complementar los ingresos del hogar, sino que también allí tienen obligaciones, por lo que necesitan horarios flexibles que les permitan hacer las dos cosas a la vez. Esto se evidencia al analizar las estadísticas del DANE, en donde se evidencia que a pesar de que hay un mayor número de hombres pertenecientes al sector informal, es más alta la proporción de mujeres trabajadoras. **(Ochoa Valencia, 2004)**

En el estudio realizado por el DANE en el 2004 sobre el mercado laboral se estableció que en el primer quinquenio de los años noventa, la participación de la ocupación informal dentro del empleo urbano se situaba alrededor del 54%, pero a partir de 1996 dicha proporción empezó a crecer sostenidamente, hasta ubicarse en el 61% en el año 2001. Dentro de esta realidad el factor más relevante es que el género femenino aporta mayores fuerzas en el sector informal.

Ilustración 8: Crecimiento y proporción de informalidad

Crecimiento y Proporción de informalidad de la población ocupada, según sexo Trece áreas metropolitanas, 2001 - 2003 (abril - junio)									
Ocupados	2001			2002			2003		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Informal	60,0	61,1	60,5	59,7	63,3	61,3	59,6	62,0	60,7
Formal	40,0	38,9	39,5	40,3	36,7	38,7	40,4	38,0	39,3
Crecimiento	2001 - 2002						2002 - 2003		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ocupados	2,7	5,9	4,1	3,6	2,7	3,2			
Informal	2,0	9,6	5,5	3,4	0,6	2,1			
Formal	3,7	0,0	2,0	3,9	6,3	4,9			

Fuente: www.cepal.com

En el estudio se estableció que por género, el grado de informalidad femenino según nivel de formación educativa en los tres años, en promedio, es superior al masculino, tanto en primaria como en secundaria, excepto el superior. Sin embargo, la participación de la mujer trabajadora informal sin educación, dentro del total de ocupadas, es casi del ciento por ciento, algo que no se observa en los hombres, que de todas maneras también tienen una elevada contribución. El grado de informalidad de los ocupados con formación secundaria y superior se incrementó consecutivamente año a año, algo que no sucedió para los otros dos niveles de formación. (DANE, 2004)

Igualmente, se observa que las mujeres tienden a ubicarse en el extremo inferior del abanico de ocupaciones en este sector, ya sea trabajando como cuenta propia, trabajadoras del servicio doméstico o sin remuneración. Del mismo modo, las responsabilidades que las mujeres tienen normalmente en el desarrollo de actividades no económicas –aquellas determinadas por pautas

culturales y el ciclo de vida– hacen que tengan una mayor probabilidad que los hombres de salir de un puesto de trabajo. (Alvarez, 2014)

A la fecha se desconoce qué número de mujeres embarazadas hacen parte del sector informal en Colombia y mucho menos cuantas hacen parte de la informalidad dentro el día 1 al día 90 después de parto. Esto obedece, en que en nuestro país las estadísticas se llevan en relación a las mujeres en estado de gestación por régimen y no por sector laboral. En las últimas cifras obtenidas con el ministerio se determinó:

Ilustración 9: Nacidos vivos por régimen

Nacidos vivos por regimen en Colombia año 2015	
REGIMEN	2015
NO APLICA	97.002
CONTRIBUTIVO	252.600
SUBSIDIADO	306.451
Total general	656.053

Fuente: Creada por los autores

Que el número de partos atendidos en donde se presentaron nacidos vivos corresponden a 656.053 siendo el 46,7%del régimen subsidiado; en este régimen esta la mayoría de las mujeres que hacen parte de la informalidad. En Colombia los avances hacia la protección a la maternidad en el ámbito laboral está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo pero solo contempla el sector informal, aunque, en el año 2000 la ONU realizo un llamado a los países miembros haciendo énfasis en la protección de la salud de la madre y el niño; pues si bien el trabajo es un derecho, es deber del Estado protegerlos de un trabajo que resultara perjudicial para la salud.

Adicionalmente describe con detalle el número de semanas de descanso, antes del parto, después del parto y en caso de complicaciones pre y post natales; habla también de los ingresos o remuneración durante el periodo de licencia, los cuales deben correr a cargo del sistema de seguridad social y garantizar a la mujer y su hijo "condiciones de salud adecuadas y un nivel de vida apropiado. Esta última no solo protege el derecho de las madres, sino que da al niño la posibilidad de un crecimiento adecuado; ya que la lactancia es vital en el desarrollo durante el primer año de vida, no solo por los aportes a la salud que brinda la leche materna; sino también porque es parte fundamental en el desarrollo afectivo del niño, ya que fortalece el vínculo madre-hijo.

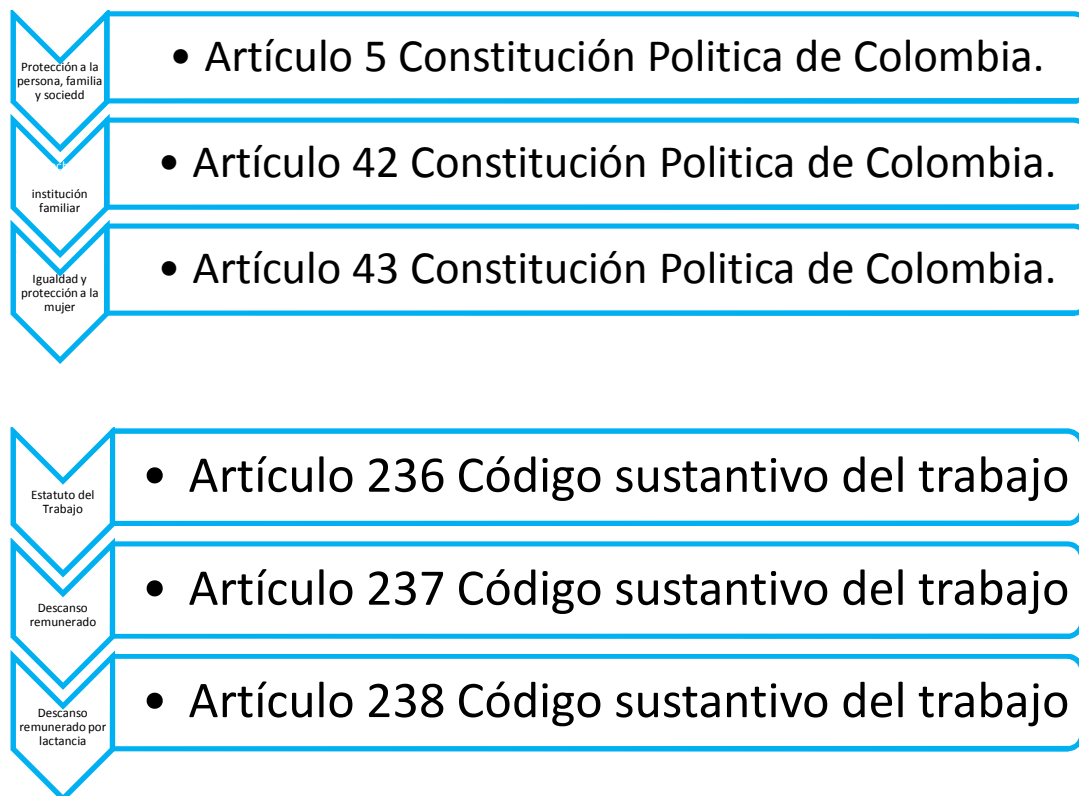
Desde la Constitución de 1991 que dio nacimiento al fuero de maternidad, que pretende dar protección a la mujer embarazada en todos los ámbitos hasta el año 2011 se han dado 22 sentencias que enriquecen las políticas en cuanto a la mujer trabajadora y embarazada; pero ninguna versa sobre las mujeres del sector informal.

Desde la Constitución de 1991 que dio nacimiento al fuero de maternidad, que pretende dar protección a la mujer embarazada en todos los ámbitos hasta el año 2011 se han dado 22 sentencias que enriquecen las políticas en cuanto a la mujer trabajadora y embarazada; pero ninguna versa sobre las mujeres del sector informal.

En la actualidad a las mujeres embarazadas del sector informal solo les resta hacer parte del régimen subsidiado sino cuentan con los aportes necesarios para el régimen contributivo y tratar de acceder a los planes obligatorios que manejan los dos regímenes. Los planes tienen unos componentes básicos como la detección temprana de las complicaciones del embarazo, la atención del parto y de las afecciones relacionadas con la lactancia y el control posparto.

La gestante tiene derecho a un control prenatal mensual hasta la semana 36 y luego cada 15 días hasta el momento del parto. En este, además del examen físico completo, deben medir su altura uterina, estado nutricional y ganancia de peso. También, hacer seguimiento de los movimientos y latido cardíaco del bebé. Igualmente, la embarazada tiene derecho a una serie de exámenes de laboratorio, vacuna contra el tétano, ecografías obstétricas (una por trimestre). Adicionalmente los nacidos vivos tienen derecho a una atención primaria, esquema de vacunas y entre otros como lo estipula el programa de cero a siempre del Gobierno nacional⁴. (AIPI, 2011)

Ilustración 10: Normas de protección en Colombia



Fuente: Creado por los autores

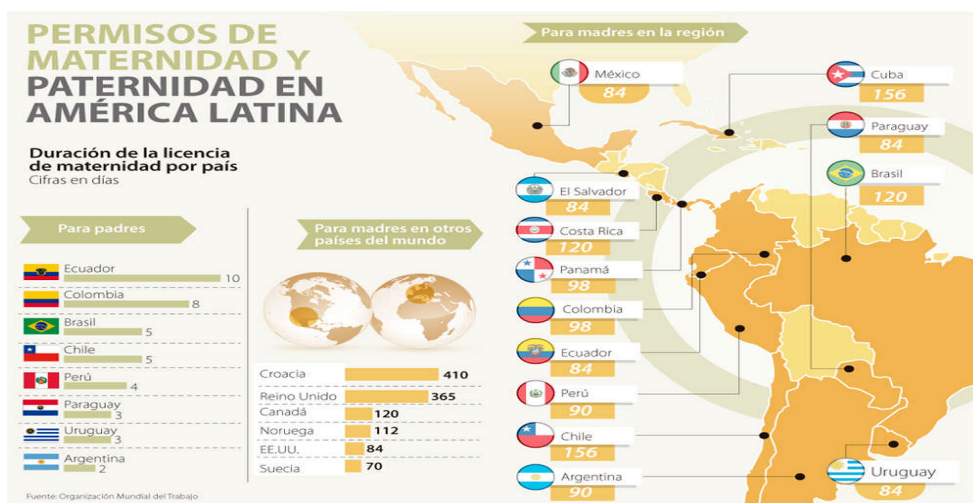
⁴ El programa de Cero a siempre hasta el año 2016 fue sancionado como ley por parte del gobierno nacional en pro de alinearlo como estrategia de protección a la primera infancia.

Capítulo III: Análisis de la normatividad de Argentina en la protección de la maternidad en informales como modelo latino

En más de 120 países, la legislación prevé el derecho de las trabajadoras a licencias pagadas de maternidad y a otras prestaciones de salud, constata un nuevo informe preparado por la Oficina Internacional del Trabajo. Entre ellos figuran la mayoría de los países industrializados, con excepción de Australia, Nueva Zelandia y los Estados Unidos.

En la actualidad, 119 países dan cumplimiento a la licencia mínima de 12 semanas prevista por la OIT; de éstos, 62 otorgan licencias de una duración de 14 semanas o superior. En sólo 31 países la duración de la licencia legal de maternidad es inferior a 12 semanas.

Ilustración 11: Licencia de maternidad en el mundo



Fuente: www.oit.com

De acuerdo a lo anterior, evidenciamos que el desarrollo frente a los permisos de maternidad y paternidad en el mundo se concibe desde las políticas públicas que se manejan en cada estado. A continuación, entraremos a revisar para el tema de estudio el caso Argentino, partiendo de que en

este país la informalidad se toma como el no registro de la relación laboral asalariada en la seguridad social y la no inscripción de los trabajadores independientes en la administración fiscal, afectando en la actualidad a 4 de cada 10 trabajadores argentinos.

Las disposiciones legales en la Argentina regulan exclusivamente el trabajo remunerado que está registrado –es decir, inserto en el sistema de aporte de la seguridad social– y que implica relación de dependencia. Esto es así pese que la Constitución Nacional (CN) reconoce la protección del sistema de seguridad social a las trabajadoras embarazadas y a las lactantes, más allá de si aportan o no al sistema de seguridad social.

En este sentido, la CN (art. 75 inc. 23) dice que debe dictarse "un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia". Sin embargo, esto en la práctica no sucede, ya que solamente las mujeres que se encuentran registradas y en relación de dependencia están alcanzadas por la normativa. (www.materna.com, 2016)

En el régimen privado se cuenta con la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) para el empleo privado que tiene aplicación sobre los trabajadores en relación de dependencia y que se encuentren registrados, con excepción de los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores agrarios, que se rigen por estatutos especiales. El art. 179 de la LCT establece que la madre trabajadora del lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo. Este beneficio no puede ser superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo

que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

Si se compara con otros países de la región latinoamericana, la Argentina tiene una legislación pro lactancia materna. En México, Brasil y Chile, por ejemplo, la mujer tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para lactancia, pero varía el plazo en que rige el beneficio: en Brasil y México hasta que el hijo cumpla seis meses de edad, en Chile hasta que tenga dos años. Además, en este último caso la ley también define que el permiso se ampliará por el tiempo que dure el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos, con los gastos de traslado pagos por el empleador.

Los trabajadores y trabajadoras del sector público nacional están comprendidos en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 del año 1999 y el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nacional N° 66/1999. Esta normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación que se desempeña en el Poder Ejecutivo Nacional, incluidos los organismos descentralizados (Ley N° 25.164 art. 3). Sin embargo, se establece que el personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo se le aplicará las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

En el caso de las madres trabajadoras del sector público la única diferencia es que el descanso previsto es de una hora. Además, se establece la opción que la trabajadora pueda acumular la licencia diaria, ingresando dos horas después o retirarse dos horas antes de conformidad con las autoridades del organismo (art. 137 decreto 214/06).

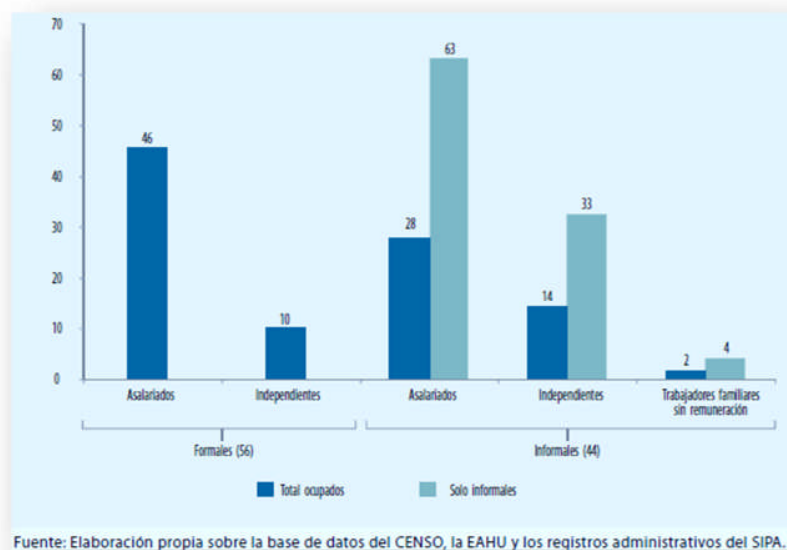
A pesar de que la Constitución Nacional Argentina reconoce la protección del sistema de seguridad social a las trabajadoras y lactantes, aporten o no al sistema de seguridad social (art.75 inc 23), en la práctica no sucede. La legislación argentina regula exclusivamente el trabajo remunerado que está registrado e implica relación de dependencia. Tanto la legislación que rige para el sector público como para el privado no contempla la protección de las madres lactantes en trabajos informales.

En Argentina existen dos fuentes principales de información que permiten caracterizar de manera periódica distintas dimensiones del empleo formal e informal: las encuestas de hogares y los datos administrativos de diversos organismos del Estado. De manera complementaria, cada diez años se implementa un censo de población por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Este instrumento se implementa en grandes aglomerados urbanos y cuenta con una cobertura aproximada del 70% de la población urbana y del 62% de la población total. Desde 2010, además, se realiza, una vez por año, la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), representativa del total de la población urbana del país (algo más del 90% de la población total)

En 2005 se implementó, de manera complementaria a la EPH, un módulo específico sobre informalidad laboral, con el propósito de profundizar el grado de cumplimiento de las normas tributarias y laborales, no solo para el caso de los trabajadores asalariados, como se realiza habitualmente, sino también respecto de los trabajadores independientes y en las unidades productivas empleadoras de los asalariados, de acuerdo con las definiciones de la economía informal (OIT, 2013)

Por otra parte, durante 2011, el Ministerio de Trabajo de la Nación desarrolló la Encuesta de Protección y Seguridad Social (ENAPROSS) que, entre las numerosas variables sociodemográficas, permitió caracterizar diferentes aspectos de la informalidad laboral. En relación con esto último, se permite realizar ciertas comparaciones con los módulos de informalidad laboral de la EPH indagando sobre el registro de los trabajadores independientes en la seguridad social, así como en la formalidad/informalidad de las unidades productivas donde se desempeñan los trabajadores asalariados. Por último, otra fuente de información es el Sistema Integrado Previsional Argentino que da cuenta de los asalariados y los trabajadores independientes que cotizan a la Administración Nacional de la Seguridad Social. (Bertranau & Casanova, 2014)

Ilustración 12: Distribución de los trabajadores ocupados, según inserción laboral formal e informal, 2010



Dentro los aciertos del Estado Argentino se evidencia que se realiza mediciones en todos los ámbitos de la formalidad y la informalidad, teniendo en cuenta parámetros como: Actividad, tamaño del establecimiento, sector económico, género, edad, nivel académico, antigüedad laboral, en relación al hogar y género, región geográfica, de acuerdo a las transacciones laborales, transiciones laborales y al índice inserción laboral. Todas estas herramientas permite identificar de manera más fiable el número de personas pertenecientes al sector informal para general políticas públicas encaminadas a reducir dichos niveles.

En cuanto al papel de la mujer en Argentina se estableció que el sector de trabajo doméstico que hace parte de la informalidad más del 90% del total de los ocupados son mujeres y este tipo de empleo representa aproximadamente al 17% de las personas ocupadas, entre las mujeres. El 84,7% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico no se encontraba registrado en la seguridad social hacia el año 2012. (Bertranau & Casanova, 2014)

Como es reiterativo en la región las mujeres siguen siendo una parte importante de la informalidad y en Argentina cerca de 700.000 mujeres anualmente quedan en estado de embarazo, ocupando una gran proporción las mujeres menores de 20 años. Estos fenómenos sociales conllevan a que el número de informales crezca puesto que no se tiene la formación o los medios para acceder al sector informal. Aunque las cifras son altas en Argentina se han implementado una serie de protecciones que brinden garantías mínimas a las mujeres gestantes entre ellas:

- Licencia de maternidad: contemplada en la Ley de Trabajo N° 20.744 es de 90 días y se divide en 45 días antes y 45 después del parto (esta licencia corresponde también en casos

de embarazos de más de un bebé) y con la posibilidad de pedir una extensión voluntaria de 3 a 6 meses (en este período el empleador no está obligado a pagar el sueldo).

- Plan materno infantil: incluye atención del embarazo y parto desde el diagnóstico y hasta el primer mes posterior al nacimiento tanto en prestaciones públicas como privadas. también incluye controles hasta el primer año de vida del bebé.
- Vacunación: son de aplicación obligatoria y gratuita en el país.
- Asignación Universal por Embarazo y por Hijo: se trata de una prestación monetaria destinada a las futuras mamás y madres que se encuentren desocupadas o trabajando en el mercado informal.
- Plan cunita: programa destinado al cuidado integral del embarazo y los bebés recién nacidos. Para poder acceder al programa, la futura mamá debe ser titular de la asignación universal por embarazo. (Planeta mamà, 2015)

Una de las cosas más llamativas de estas estrategias de protección es el “plan nacer”: un plan de inversión en salud materno infantil que brinda cobertura de salud a embarazadas, puérperas hasta 45 días y niños/as menores de 6 años que no tienen obra social. El Plan tiene como finalidad disminuir los índices de morbilidad y mortalidad materno infantil fortaleciendo la red pública de atención primaria de la salud.

El Plan Nacer funciona en los hospitales, maternidades y centros de atención primaria a partir de un esfuerzo conjunto entre la Nación y las provincias en el marco estratégico del Plan Federal de Salud buscando lograr mayor equidad en el acceso a los sistemas de salud, favorecer la inclusión social y mejorar la calidad de vida. Dentro del plan Nacer se encuentra la figura de la asignación universal por hijo para protección social (AUH).

La AUH es asignada a Toda aquellas mujer embarazada entre la semana 12 y la semana 42 de gestación argentinas nativas o por opción, naturalizadas o residentes con residencia legal en el país no inferior a tres años previos a la solicitud de la asignación, que no cuenten con cobertura de Obra Social, o que no tengan otra asignación familiar, trabajen en el mercado informal o en el servicio doméstico (percibiendo una remuneración al salario mínimo vital y móvil).

La percepción de esta asignación no será incompatible con la Asignación Universal por Hijo para protección social por cada menor de (18) años, o sin límite de edad cuando se trate de una discapacidad a cargo de la mujer embarazada. Adicionalmente, se le entregará una cartilla de seguimiento en la que se explicitan los deberes y obligaciones para el cuidado del bebé. La madre recibirá el 80 por ciento de la Asignación por Embarazo para Protección Social de forma mensual, y una vez verificados los controles médicos, se le depositará el 20% restante. (Ministerio de Salud, 2005)

Posteriormente, en el 2012 se crea el programa “sumar” que extiende la protección del plan nacer a los menores y adolescentes de 6 a 19 años y a las mujeres hasta los 64 años. Esta iniciativa se suma a las planteadas por el gobierno para los siguientes años en pro de buscar la formalización de la informalidad y brindar garantías a todos los ciudadanos, entre ellas encontramos:

1. políticas macroeconómicas (fiscal, monetaria, cambiaria) alineadas a incentivar la industria.
2. Programa Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) implementado a partir de 2003 y las reducciones temporales de las contribuciones patronales.
3. Programas de sostenimiento del empleo para prevenir la informalización
4. promover el trabajo registrado y prevenir el fraude laboral. Las acciones previstas están enmarcadas en la estrategia implementada a través del PNRT y buscan profundizar los avances en materia de formalización laboral.
5. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N° 26.844 sancionada en abril de 2013).
6. Programa Patria Grande”, destinado a los inmigrantes de países socios plenos y asociados con el Mercosur.
7. Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG). Estos son acuerdos que se suscriben entre asociaciones de trabajadores (con personería gremial) y productores de la actividad rural, en los que el empleador reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones destinados al sistema de la seguridad social por un pago diferido, denominado “tarifa sustitutiva”, que se realiza en el momento más adecuado del proceso productivo.

8. Dentro de las políticas activas de mercado de trabajo, se pueden mencionar el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE), el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) y el Programa Ingreso Social con Trabajo - Argentina Trabaja (PAT). Además, a principios de 2014 se creó el programa PROGRESAR (Programa de respaldo a estudiantes de Argentina) destinado a jóvenes de entre 18 y 24 años que no trabajan (o que lo hacen de manera informal) que incorpora un apoyo económico para que sus beneficiarios puedan finalizar sus estudios formales. (Bertranau & Casanova, 2014)

Por las razones expuestas anteriormente Argentina se convierte en un referente para crear políticas públicas que den respuesta a los nuevos modelos de vinculación laboral. En Colombia es indispensable el desarrollo de una política entendida como aquella acción del gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones.

Ilustración 13: Política Pública

¿Como se formula la Política Publica?

FASE I Identificación del Problema	FASE II Formulación de Soluciones o Acciones	FASE III Toma de Decisiones	FASE IV Implementación	FASE V Evaluación
•Apreciación de los acontecimientos. •Definición de un Problema. •Agregado de intereses. •Organización de las demandas. •Representación y acceso ante las autoridades Públicas.	•Elaboración de propuestas •Estudio de soluciones. •Adecuación a los criterios.	•Creación de una coalición. •Legitimación de la política elegida.	•Ejecución. •Gestión y administración. - Producción de efectos.	•Reacciones a la acción. •Juicio sobre los efectos. •Expresión.
Demanda de la acción pública	Propuesta de una respuesta	Política efectiva de acción	Impacto sobre el terreno	Acción política o reajuste

Fuente: www.slideplayer.es

Sirven para dar un marco de análisis y acción para revertir lo indeseable, de manera organizada, donde los actores no se reducen al gobierno, y sobre todo donde se rescata la parte pública de la política, incorporando diferentes conocimientos científicos. Hay en todo momento relaciones de poder implícitas en el proceso, que obliga a los tomadores de decisiones, a tratar la pluralidad política. (slideplayer, 2016)

Solo la creación de una política clara que plasme la realidad de las mujeres en estado de embarazo en el sector laboral puede ayudar a contrarrestar la problemática actual. Pero es necesario indicar que debe existir una voluntad de parte del estado, de las empresas privadas, de las instituciones de salud y de las entidades encargadas de censar la población.

Un cambio es necesario para dar respuesta a las miles de mujeres que en Colombia deben vender dulces en buses, trabajar en los andenes, confeccionaren los satélites o vender tintos con el objetivo de sobrevivir en esta gran jaula de cemento.

Conclusiones

Se determina que la ley 100 de 1993 y el término de estabilidad reforzada solo son consagrados en la actualidad para el sector formal, desconociendo el sector informal y dejando a su alcance solo los mínimos en seguridad social entre ellos el régimen subsidiado. Entra en discusión sobre el papel que juega la OIT y si el estado garantiza que los convenios ratificados en materia internacional tengan cobertura a nivel nacional y no sean de carácter excluyente debido a los vacíos jurídicos existentes.

Se evidencio en el estudio la importancia de crear como proyectos sociales, por parte de los entes internacionales y nacionales en miras de reducir los índices de informalidad en la región y en este caso en Colombia. A su vez, se determinada que el ordenamiento jurídico actual es insuficiente a la realidad social que vive el sector laboral y que tiene incidencia en todas las esferas. Dentro del ejercicio se establece que dentro de las mejoras hacia la creación de un sistema igualitario, se requiere iniciar con estudios estadísticos más claros de población afectada; reuniendo los datos no solo por género o nivel académico.

En esta medida, consideramos que para tener un diagnóstico acertado de la problemática con el objetivo de crear políticas publicas encaminadas a la formalización de la informalidad. El estado debe lograr censar a toda su población independiente del sector con herramientas estadísticas concretas y metodologías efectivas. Siendo el primer paso la recolección de datos, entre ellos, los datos de mujeres embarazadas en el sector informal, evidenciamos que el paso a seguir es la implementación de políticas públicas que brinden cobertura en seguridad social a las gestantes del sector.

Por tal razón, se trae a colación los alcances logrados con el plan nacer instaurado en Argentina que les permite mayor inversión social en salud, mayor cobertura a mujeres gestantes, programas de prevención, cuidado y promoción efectivos, articulación de red hospitalaria, atención a cardiopatías congénitas en menos de 6 años y reducción de la tasa de mortalidad infantil de 14.3% a 11.9%.⁵

Por tal motivo, se considera importante pensar en un proyecto de ley que garantice una cobertura en salud y un subsidio a las mujeres pertenecientes al sector informal en su etapa de gestante y lactancia, con el objetivo de garantizar niños más sanos que traducido en cifras ayudaría a descongestionar el régimen subsidiado, disminuir la tasa de mortalidad infantil y de mujeres en estado de embarazo, aminorar los gastos del sistema de salud por atención de patologías relacionadas a cuidados de los infantes en sus primeros meses de vida.

Adicionalmente realizar la viabilidad de conectar la iniciativa del proyecto de ley con el programa de Cero a siempre del Gobierno Nacional y la formalización de estas mujeres a través de entidades como el Sena.

Este estudio solo un primer peldaño hacia lo que consideramos se puede estructurar en nuestro país si existe voluntad política y asignación de presupuesto. Acompañado este proceso en miras de buscar con estrategias como estas cerrar la brecha a la informalidad y garantizar los preceptos constitucionales.

⁵ Datos tomados del Plan Sumar del Ministerio de Salud en Argentina.

Bibliografía

- AIPI. (2011). *Lineamiento Técnico de Salud en la primera infancia*. Bogotá.
- Alvarez, S. (2014). *Informalidad laboral: situación de las mujeres en Colombia*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado el 2016
- Bertranau, F., & Casanova, L. (2014). *Informalidad Laboral en Argentina*. Buenos Aires: FORLAC.
- Cruces, Guillermo. (2010). *La Flexibilidad Laboral en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPALI.
- DANE. (2004). *Documentos técnicos sobre mercado laboral*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- DANE. (11 de Julio de 2016). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Recuperado el 13 de Julio de 2016, de Departamento Administrativo Nacional de Estadística:
<http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/informalidad-y-seguridad-social>
- DANE. (15 de Julio de 2016). Estadística de nacidos vivos y tasa de mortalidad 2015. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- De Soto, H. (1986). *La Revolución Informal*. Lima: El Barranco.
- Díaz Andrade, E., & Gálvez, T. (2015). *Informalidad Laboral: Conceptos y mediciones*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- GISBERT. (2007). *Mujer y trabajo en el siglo XXI: estudio y prevención de riesgos laborales*. Madrid: Universidad Internacional Menéndez.
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 61 - 89.
- Isaza, J. G. (15 de Noviembre de 2003). Flexibilización Laboral. *Revista Equidad y Desarrollo*, págs. 1 - 32.
- Ministerio de Salud. (2005). *Plan Nacer*. Buenos Aires.
- Molina, C. E. (2005). *Las Normas Internacionales del Trabajo y su efectividad en el derecho Colombiano*. Bogotá: Temis.
- Ochoa Valencia, D. (3 de Marzo de 2004). *Icesi*. Recuperado el 1 de Agosto de 2016, de Icesi:
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/127/html
- O'Connell, H. (1994). *Women and the family*. Londres: Zed Books.

- OIT. (23 de Marzo de 1998). *OIT*. Obtenido de OIT:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- OIT. (23 de Marzo de 1998). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- OIT. (2008). *Panorama Laboral 2006*. Lima: OIT.
- OIT. (27 de Agosto de 2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 12 de Julio de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf
- OIT. (2015).
- Pablo, R. (1997). *El mundo colonial y las Mujeres*. En: *Mujer, familia y educación en Colombia*. Pasto: Academia de Historia de Nariño,.
- Planeta mamá. (29 de Septiembre de 2015). *Planeta mamá*. Recuperado el 31 de Julio de 2016, de <http://www.planetamama.com.ar/nota/derechos-y-beneficios-para-embarazadas-y-madres-en-argentina>
- Sentencia T- 082, T-3.215.831 y T-3.230.993 (Corte Constitucional 16 de Febrero de 2012).
- slideplayer. (01 de 01 de 2016). Obtenido de www.slideplayer.es
- THOMAS, F. (1996). *Maternidad y Gestación de vida. Su problematización al final del siglo*. Bogotá: Unibiblos.
- Tokman, V. (2001). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago : OIT.
- Wilkinson, H. (1996). *Parental leave: The price of family values* . Londres: Demos.
- www.materna.com. (2016). Obtenido de <http://www.materna.com.ar/articulos/18716-la-proteccion-de-la-lactancia-materna-en-el-ambito-laboral>

ANEXOS:

RAD_S

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **RAD_S**

Fecha: **F_RAD**

Página 49 de 52

Bogotá D.C.,

Señor:

Hugo Efren Gonzalez Bernal

Calle 2 # 31 b – 20 Apartamento 207

Urbanización El Rincon de las violetas

Barrio Santa Isabel Occidental

Bogotá

Efren.gonzalez@correo.policia.gov.co

ASUNTO: Respuesta Radicado No 201642301272802

De manera atenta nos permitimos dar respuesta a su solicitud se debe tener en cuenta que los datos enviados **son cifras preliminares para el año 2015**, Dado que el DANE es la entidad responsable de emitir los datos y actualmente se encuentra en proceso de consolidación de la información.

1. Datos estadísticos sobre el número de partos atendidos por el régimen contributivo y subsidiado para el año 2015 en el territorio nacional.
- Se remite el “Numero de nacidos vivos por régimen en Colombia para el año 2015”.

Nacidos vivos por regimen en Colombia año 2015	
REGIMEN	2015
NO APLICA	97.002
CONTRIBUTIVO	252.600
SUBSIDIADO	306.451
Total general	656.053

Fuente: RUAF – Nacimientos, **Dato preliminar año 2015.**

2. Tasa de mortalidad de los infantes entre 0 – 3 años para el año 2015 en el territorio nacional
- Se remite la Tasa de mortalidad en niños entre 0 – 3 años en Colombia para el año 2015

Tasa de Mortalidad en niños entre 0 - 3 años, por mil nacidos vivos en Colombia 2015.	
Pais	Tasa de Mortalidad
Colombia	11,89

Fuente: RUAF – Defunciones, Cálculos Ministerio de Salud y Protección Social **Dato preliminar año 2015.**

Cordialmente,

CLAUDIA MILENA CUELLAR SEGURA

Directora de Epidemiología y Demografía (E)

Elaboró: lcamargo

Revisó/Aprobó: aestupinan/alopez

Asignación por Embarazo

Proceso de Alta. Pasos a Seguir

1

Obtener el formulario requerido para certificar el embarazo y poder cobrar la Asignación. El mismo podrá solicitarse en las oficinas de la ANSES o en los Establecimientos de Salud a través del Plan Nacer o bien descargarse de la página web: www.anses.gov.ar.



2

Dirigirse a un centro de salud u hospital, inscribirse en el Plan Nacer y certificar la condición de embarazada mediante el Formulario PS 2.67 firmado por un profesional de la salud. (Rubro 2 del Formulario PS 2.67)



3

Concurrir a ANSES con la documentación requerida y la constancia de inscripción al Plan Nacer para recibir el alta. (Rubro 2 del Formulario PS 2.67)



4

Realizarse los controles de embarazo que cubre el Plan Nacer.



5

Una vez finalizado el embarazo, acercarse con el Formulario PS 2.67 al centro de salud, para certificar los controles y/o interrupción del embarazo, inscribir al recién nacido en el Plan Nacer y volver a ANSES con el Formulario para cobrar el 20% restante acumulado. (Rubro 3 del Formulario PS 2.67)

