

Impacto familiar por la variabilidad laboral. Dos derechos constitucionales: trabajo y familia*

Family impact by working variability.
Two constitutional rights: work and family

Recibido: Enero 20 de 2016 - Evaluado: Mayo 29 de 2016 - Aceptado: Junio 20 de 2016

Pablo Gutiérrez Cardoso**

Beatriz Álvarez Isaza***

Mónica Carolina Corredor Corredor****

Isabel Cristina Martínez Sánchez*****

* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Artículo de reflexión. Producto resultado del proyecto de investigación denominado Semillero de Investigación del Instituto de la Familia de la Universidad de la Sabana en la línea de investigación “Trabajo y familia: relaciones, tensiones y transformaciones”. Los autores agradecen en forma especial a Mabel Burin, por su contribución como Asesora externa de la investigación.

** Director de investigación.
Correo electrónico: pabloguca@unisabana.edu.co.

*** Psicóloga. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Especialista en psicología clínica. Universidad Católica de Colombia. Gimnasio San Ángelo.
Correo electrónico: beatrizalis@unisabana.edu.co.

**** Psicóloga. UNAB. Especialista en gerencia social. Universidad Simón Bolívar. ICBF.
Correo electrónico: monicaca@unisabana.edu.co.

***** Isabel Cristina Martínez Sánchez: Licenciada en psicología y pedagogía. Universidad Pedagógica Nacional. Especialista en pedagogía y docencia universitaria. Universidad San Buenaventura. Colegio Marymount.
Correo electrónico: isabelmasa@unisabana.edu.co.

Para citar este artículo / To cite this article

Gutiérrez Cardoso, P., Álvarez Isaza, B., Corredor Corredor, M. C., & Martínez Sánchez, I. C. (2016). Impacto familiar por la variabilidad laboral. Dos derechos constitucionales: trabajo y familia. *Revista Academia & Derecho*, 7 (13), 185-214.

Resumen

El presente artículo busca establecer la influencia de la inestabilidad laboral en los roles familiares y las estrategias de afrontamiento de diez hogares en el contexto colombiano en las ciudades de Cúcuta y Bogotá. De igual manera, reflexionar sobre las posiciones legislativas y algunas sentencias de la Corte Constitucional Colombiana frente a la protección en términos familiares y laborales, entendiéndolas como áreas fundamentales para el desarrollo de cualquier ser humano. La metodología de investigación es de carácter cualitativo, en la cual se aplica una entrevista en profundidad a 20 participantes, 10 varones y 10 mujeres. Los resultados permitieron clasificar los tipos de pareja según las transformaciones que han sufrido, debido a las condiciones laborales, teniendo como base la tipología que establece Mabel Burin (2007) en las parejas: tradicionales, transicionales, innovadoras y contraculturales, además de las parejas de separación circunstancial encontradas como variable emergente en esta investigación.

Palabras clave: Tipos de parejas, Roles familiares, Inestabilidad laboral, Derechos fundamentales.

Abstract

This article tries to establish the influence of job instability in family roles and coping strategies of ten households in the Colombian context in Cucuta and Bogota. Thus, to reflect on legislative positions and some sentences of the Colombian Constitutional Court about family and job protection, taking them as fundamental for the development in any area. The research methodology is qualitative, in which an in-depth interview 20 participants, 10 men and 10 women applied. The results allowed to classify the types of couples according to the transformations they have suffered due to the working conditions, based on the typology established Mabel Burin (2007) in couples: traditional, transitional, innovative and countercultural, plus couples found circumstantial separation as an emerging variable in this research.

Key words: Types of couples, family roles, job instability, fundamental rights.

Resumo:

O presente artigo pretende estabelecer a influência da instabilidade do trabalho nos roles familiares e as estratégias de enfrentamento de deis lares no contexto colombiano nas cidades de Cucuta e Bogotá. Além de reflexionar sobre as posições legislativas e algumas sentenças da Corte Constitucional Colombiana frente à proteção existente diante ao direito da família e ao trabalho, entendendo-as como áreas fundamentais para o desenvolvimento de qualquer ser humano. A metodologia utilizada na pesquisa foi a de caráter qualitativo, no qual foi aplicada uma entrevista a 10 homens e 10 mulheres. Os resultados permitiram de classificar os tipos de casais segundo as transformações que tais casais tenham tido sofridos, por causa das condições trabalhistas segundo a tipologia da Mabel Burin (2007), estabelecendo assim os casais em: tradicionais, transicionais, inovadores e contra culturais, além dos casais em condições de separação circunstancial.

Palavras chave: tipos de casais, roles das familias, inestabilidade no trabalho, direitos fundamentais.

Résumé:

Cet article vise à établir l'instabilité du travail dans les rôles familiaux et les stratégies de renforcement de dix foyers cibles dans le contexte colombien situés dans les villes de Cúcuta et Bogota. Aussi, il vise à réfléchir sur les positions législatives et arrêts rendus par la Cour Constitutionnelle de la Colombie face à la protection selon la conception ample des termes relatifs au contexte familial et les conditions de travail, ceci, en adoptant ces termes en tant que ciment inhérent à l'être humain. La méthodologie appliquée aux cas d'espèces a été celle du caractère qualitatif, dans lequel une interview ayant eu lieu entre 20 participants parmi 10 hommes et 10 femmes fut réalisée. Les résultats issus de cette recherche ont permis de classer les types de couples existant parmi les participants ceci afin de démontrer selon les typologies établies par Mabel Burin (2007), quelles ont été les transformations subies par les familles à cause des différentes conditions de travail, parmi lesquelles l'on peut trouver des couples : traditionnelles transitionnelles, innovatrices et contre-culturelles, en plus l'on trouve aussi des couples cibles de séparation circonstancielle comme variable émergente de cette recherche...

Mots-clés: Types de couple, rôles des familles, inestabilité de travail, droits fondamentaux

SUMARIO: Introducción. - Problema de investigación. - Metodología. - Esquema de resolución de resultados. - 1. Resultados de investigación. - 1.1. Parejas tradicionales. - 1.2. Parejas transicionales. - 1.3. Parejas innovadoras.

- 1.4. Parejas contraculturales. - 1.5. Parejas separación circunstancial. -
Conclusiones. - Referencias.

Introducción

Las familias colombianas contemporáneas enfrentan diferentes crisis sociales y económicas, algunas de ellas, se ven afectadas por la inestabilidad laboral y por la dificultad para obtener recursos económicos para solventar las necesidades de sus hogares. Esta condición de estar sin empleo o tener un empleo inestable, genera cambios al interior de las familias, especialmente en los roles domésticos y extradomésticos. Por lo tanto, el estudio de las estrategias generadas para la protección y el bienestar de las familias es motivo de gran interés para la presente investigación, con el fin de ampliar la información que pueda dar origen a posibles soluciones de situaciones inciertas comunes en el contexto colombiano.

De la misma manera, la crisis laboral está causando cambios sustantivos en la dinámica familiar y en los estilos de pareja que la conforman, así como lo propone Mabel Burin con cuatro clasificaciones: 1) Parejas tradicionales, en las cuales se sigue la clásica división sexual del trabajo, donde los varones ejercen el poder racional y económico en el ámbito extradoméstico, en tanto que las mujeres asumen el poder afectivo en el ámbito doméstico. 2) Parejas transicionales, que tienen algunos rasgos tradicionales y otros innovadores. 3) Parejas innovadoras, aquellas que distribuyen de manera igualitaria las áreas de poder, afectiva y económica en los espacios domésticos y extradomésticos. 4) Parejas contraculturales: que cuenta con la inversión de los roles de género tradicionales. (Burin, Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros. México, 2007)

Ahora bien, vale la pena tener en cuenta como (Aramburo Restrepo , 1994) expresa el transcurso histórico de los cambios normativos en la regulación de asuntos de familia y asuntos laborales, donde menciona que han existido de tiempo atrás normas jurídicas atinentes a la relación de la familia con derechos patrimoniales de los individuos, pero no disposiciones que tuvieran el propósito de promover la familia como una realidad jurídicamente relevante, ni mucho menos de ordenar jurídicamente la vida familiar. Desde finales de la década de los sesentas, incursionan textos jurídicos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, quienes reclaman a los estados mayor atención a la familia y sus relaciones; así mismo, se introduce el tema familiar en la órbita de la comunidad internacional. Siguiendo la influencia del Pacto sobre los Derechos Humanos, en este caso los

de segunda generación, posterior a las declaraciones internacionales de amparar la familia, este sistema social pronto fue parte de las constituciones escritas, donde actualmente ocupa un lugar importante. Hoy en día, la familia es reconocida como “la célula fundamental de la sociedad” y el Estado hace su mayor esfuerzo por reconstruir el espacio familiar en la sociedad postmoderna, respetando los diferentes modelos y alternativas de uniones formales e informales para constituir familia.

Por otro lado, la flexibilización laboral también es un aspecto esencial en derecho laboral, este al lado de nuevas formas jurídicas de negociación colectiva, tocan a su vez la organización familiar, asignándole funciones productivas junto con un nuevo derecho empresarial familiar. Lo anterior, lo corrobora Aramburo cuando expresa: “Aspectos subjetivos o societarios –que le dan la forma a personas productivas familiares– comerciales, laborales, tributarios, administrativos y de comercio exterior legalizan incentivos no solamente estatales sino internacionales a la familia productiva” (Aramburo Restrepo, 1994, pág. 130).

En este sentido, en Colombia existen normas jurídicas que favorecen la protección a la familia, sin embargo, muchos derechos del sistema familiar se encuentran vulnerados. El Estado debe velar por la garantía y estabilidad en las condiciones de vida, priorizar su atención en temas como la educación, la salud y el trabajo digno.

El concepto de familia es abordado desde hace mucho tiempo por la legislación y la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana. En la Constitución política colombiana de 1991, en su capítulo 2 sobre los derechos sociales, económicos y culturales, se encuentra referenciado el artículo 42 que contempla a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. La Constitución de 1991 como documento jurídico reconoce la estructura del aparato estatal e incorpora una serie de derechos, deberes y garantías para la protección integral de los ciudadanos. Así como, el art. 44 de los derechos del niño, plasmados en la Constitución Política colombiana:

Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán

también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Por lo tanto, la Constitución colombiana reconoce a la familia como la institución más importante en el ordenamiento jurídico, por el carácter de entidad social cambiante a lo largo del tiempo, por causa de las circunstancias históricas, políticas, sociales y económicas que la rodean es reconocida como el núcleo de la sociedad; es por este motivo, que la familia goza de protección constitucional y legal como se evidencia en la Sentencia C-577/2011:

Mediante las previsiones citadas el ordenamiento reconoce una realidad social anterior a él mismo y al Estado, pues antes que fenómeno regulado por el derecho, “la familia es una realidad sociológica que fue objeto de un reconocimiento político y jurídico en la Constitución de 1991” y, en cuanto tal, “antecede a la sociedad y al propio Estado que, precisamente, han sido instituidos para servir a su bienestar y para velar por su integridad, supervivencia y conservación”.

En la parte dogmática de la Constitución Política de 1991 se encuentran varias referencias a la familia: dentro de los principios fundamentales, en su Artículo 5, el Estado reconoce a la familia como Institución básica de la sociedad; en los derechos fundamentales en su Artículo 13, reconoce la libertad e igualdad de todas las personas, las cuales gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación alguna. Más adelante, la Constitución señala el derecho fundamental a la intimidad familiar y establece la obligación de respetarlo (Artículo 15); la libertad personal y familiar es también un derecho indispensable (Artículo 28). En los derechos económicos, sociales y culturales, el Artículo 42 de la Constitución Política establece una serie de mandatos en relación con la familia; le entrega al legislador la configuración del matrimonio y del estado civil y finalmente, reitera algunos de los deberes y obligaciones que, frente a la familia, estableció en artículos anteriores.

Así mismo, dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, se evidencia la igualdad de derechos y oportunidades para el hombre y la mujer, dando especial atención a la mujer en estado de embarazo o cuando sea madre cabeza de familia (Artículo 43). En este sentido, se encuentra que la familia goza de protección a través de las normas establecidas en la Constitución. Allí se hace referencia a sus integrantes, derechos y deberes, vínculos familiares y sistema relacional.

El Congreso de la República a través de sus Comisiones constitucionales, expide normas para la protección de la familia, como la ley 1361 de 2009, la

cual tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad; así mismo, establecer las disposiciones necesarias para la elaboración de una Política Pública para la familia, tal como se muestra a continuación. (Ley 1361, 2009)

El Código de la Infancia y la Adolescencia, en su artículo 1 tiene por finalidad garantizar a los niños, niñas y adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Prevalece el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna. Como protección integral (Artículo 14), derechos y libertades (Artículos 22, 23, 24, 28 y 29) y obligaciones de la familia, la sociedad y el estado (Artículos 38 y 39). (Ley 1098, 2006)

La ley 1232 de 2008, por la cual se modifica la ley 82 de 1993, dando especial protección a la mujer cabeza de familia, entendiendo este término como, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. (Ley 1232, 2008)

La Ley 861 de 2003, dicta disposiciones relativas al único bien inmueble urbano o rural perteneciente a la mujer y el hombre cabeza de familia y establece el patrimonio de familia inembargable en favor de su grupo familiar. (Ley 861, 2003)

Por otra parte, respecto a las transformaciones de las familias, Arriagada propone que algunos cambios en las familias se relacionan con modificaciones sociodemográficas, crisis económicas, repercusiones sociales y culturales. A lo largo de la historia, en Colombia, así como en otros países de América Latina, han predominado las familias nucleares, las cuales se categorizan como las familias ideales. Sin embargo, las estadísticas demuestran una importante proporción de familias monoparentales, sin hijos, o donde ambos padres trabajan recibiendo remuneración. Otra transformación se evidencia con la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral. (Arriagada, 2004)

Ahora bien, la legislación laboral en Colombia, ha ido paulatinamente protegiendo los derechos de la mujer madre y trabajadora, garantizando así sus derechos individuales y los de la familia. Se ha desarticulado el modelo de producción y reproducción de los estereotipos de hombre proveedor y mujer cuidadora, realizando una nueva distribución de roles de género en el marco del trabajo. Es así, como el Código Sustantivo del Trabajo incursiona en normas de protección a la maternidad, como la ley 1468 de 2011, donde dispone que toda

trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. En concordancia con la intención de ofrecer protección a la familia, se ha dignificado la labor de las mujeres en el espacio doméstico, a través de la ley 1595 de 2012 sobre el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas y las Sentencias como la C-372/98, sobre la jornada laboral para el servicio doméstico y la sentencia C-310 de 2007 sobre el derecho a la igualdad del empleado del servicio doméstico y la liquidación de sus cesantías.

Según la Sentencia C-410/94, del Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz, se analizan apartes como la igualdad formal, principio de no discriminación y discriminación laboral. Dentro de las consideraciones de la corte se destaca la discriminación de la mujer en el campo laboral, al resaltar:

La exclusión de las mujeres de la vida política durante un amplio periodo, se juntó con su exclusión de la vida económica general; el trabajo asalariado no estuvo dentro del conjunto de actividades que pudieran ser realizadas por ellas, y cuando se las admitió al mismo fueron relegadas a labores de segunda categoría; los prejuicios sociales imponen el confinamiento de la mujer a las tareas del hogar, comúnmente consideradas improductivas; se difunde, de ese modo, una imagen de la mujer como ser económicamente dependiente y por tal motivo sometida a la autoridad de los padres o del marido. Hoy en día, la mujer ocupa un lugar importante en el campo laboral. El concepto de la Defensoría Delegada para los Derechos de la Niñez, la Mujer y el Anciano (en adelante la Defensoría) revela que “según la encuesta de hogares realizada en 1991, en las 4 principales ciudades del país, el 41% de la población económicamente activa son mujeres. Entre 1973 y 1985 se incorporaron cerca de tres mujeres por cada hombre que ingresa a la fuerza de trabajo, lo cual significa un aumento importante en su vinculación al mercado laboral (Sentencia C-410, 1994).

También se decreta la Ley 731 de 2002, la cual tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando en aquellas de bajos recursos al conferir medidas específicas encaminadas a la equidad entre el hombre y la mujer en el contexto rural. Entendiendo por mujer rural, toda aquella que sin distingo de ninguna naturaleza e independientemente del lugar donde viva, su actividad productiva está relacionada directamente con lo rural.

Para continuar, a partir de la Ley 823 de 2003, se plantea como objetivo establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades para las mujeres, en los ámbitos público y privado. Así mismo, promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos,

sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación; Adoptar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones en todos los organismos públicos nacional y descentralizados. Como una forma más de protección a la unidad familiar, se dicta la Ley 755 de 2002, conocida como Ley María, por medio de la cual, se establece el beneficio de la Licencia remunerada de paternidad.

En este sentido, vale la pena resaltar el estudio realizado por Guzmán y Dalén sobre las trayectorias laborales de mujeres y hombres en Colombia, el artículo resulta de una investigación cualitativa que permite evidenciar el tema, especialmente en lo relacionado con las construcciones de género que ello implica. Es de resaltar que constitucionalmente, no hay una justificación legítima que respalde una discriminación salarial por razones de género, sin embargo se observaron casos en donde eran las mujeres quienes por factores objetivos y subjetivos, fueron las afectadas. De igual forma, aunque la Constitución Política Colombiana en su Art. 43, garantiza la protección de la maternidad, las autoras analizan que aún por imaginarios sutiles que generan exclusiones a las mujeres en el ámbito laboral, deben existir leyes que las amparen para que “la maternidad sea asumida como una actividad conjunta de los padres, de la que se derivan responsabilidades iguales para hombres y mujeres” (Guzmán Rodríguez & Dalén, 2013, pág. 46).

Así mismo, I. Meler describe que el desarrollo laboral de las mujeres se ve afectado por la relación de pareja y el nacimiento de los hijos. A pesar de que recae más sobre las mujeres el conflicto de equilibrar las actividades laborales con las domésticas, también se encontró que a los hombres, dependiendo del estilo de su masculinidad puede afectarles compartir estos dos espacios. Como afirma Meler, “la masculinidad flexible y menos estereotipada resulta funcional no sólo para el cambiante mundo del trabajo, sino que es requerida para hacer frente a la inestabilidad creciente de las familias contemporáneas” (Meler, 2004, pág. 240). Como complemento, Burin y Meler, refieren que en la actualidad el avance de las mujeres al integrarse a la educación y al trabajo extradoméstico, muestra capacidades de afrontamiento excepcionales para asumir las responsabilidades familiares y laborales (Burin & Meler, Capítulo 6, 1998). Esto manifiesta, que la mujer expone mayores habilidades para conciliar los espacios familia-trabajo.

Retomando el estudio de Guzmán y Dalén, a partir de las entrevistas se logra identificar que para las mujeres que trabajan, el nacimiento de los hijos cambia sus prioridades, ellas le dan mayor valor al cuidado de la familia, mientras que para los hombres, la paternidad parece ser sinónimo de mayores compromisos laborales para cumplir con obligaciones económicas. (Guzmán Rodríguez & Dalén, 2013)

De la misma manera, durante la entrevista con el Magistrado auxiliar de la Corte Constitucional, Aquiles Arrieta se extrae que, la realidad avanza con mayor rapidez que las normas. Muchas son las regulaciones que aparecen para enfrentar diversos y nuevos problemas. Quizá las más características son las normas que buscan proteger las mujeres cabeza de familia. Existen normas de carácter económico, orientadas a proteger a las familias de menores ingresos (planes como Familias en acción o las normas orientadas a que se obtenga una pensión familiar cuando ninguno de los dos miembros cuenta con los requisitos para obtenerla individualmente). Como también de protección para las familias indígenas, diversamente culturales o afectadas por la violencia.

Ahora bien, hablando de manera específica sobre la relación de los derechos de la familia y los derechos laborales, la cuestión es más compleja, ya que los intereses económicos y de producción no suelen coincidir en muchas ocasiones con los derechos de las familias. Si bien, los jueces de tutela han protegido algunos casos dramáticos (como una madre que pierde su trabajo por tener que acompañar a su hijo a una cita médica) en los que se desconocen los derechos de las personas, afectando su entorno familiar, en esta materia falta mucho por hacer. En efecto, se sabe que existen trabajos académicos como el de las investigaciones de Laura Porras, profesora de la Universidad del Rosario, en las cuales, se muestra que la informalidad laboral en ocasiones no responde a la falta de acceso a un trabajo normal, sino a la pérdida de las libertades individuales y de decisión sobre la vida propia que un trabajo informal permite, particularmente en mujeres que prefieren la precariedad de la informalidad, antes de someterse a las reglas de control y restricción que impone un trabajo formal sobre las personas. Así mismo, se han interpuesto acciones de tutela al respecto, pero es un tema en el que falta mucho por avanzar, en especial, porque la mayor afectación es para las mujeres, en parte por los roles de género de nuestra sociedad (Arrieta, 2016).

El presente estudio, se fundamenta en la profundización del conocimiento sobre la transformación de los roles familiares que están siendo influenciados por los ajustes laborales y sociales que se evidencian en la actualidad, con el fin de hacer aportes al estudio de las familias y contribuir al desarrollo de programas de prevención y promoción para la estabilidad de los hogares colombianos.

Por otra parte, las condiciones laborales están asociadas a la inestabilidad laboral, caracterizada por su debilidad en la permanencia de la relación salarial de dependencia, sus implicaciones jurídicas y económicas en materia de estabilidad y seguridad social. Por consiguiente, es importante describir las diversas formas relacionadas con la inestabilidad laboral.

Por ejemplo, Ramírez y Guevara definen el subempleo como una categoría del mercado del trabajo en la cual la ocupación que tienen los trabajadores es inadecuada respecto a determinadas normas u ocupación posible (Ramírez Rojas & Guevara Fletcher, 2006). Dentro de este tópico, se incluyen las personas con trabajo formal. Respecto a la informalidad laboral se refieren al conjunto de actividades que se encuentran por fuera de los trabajos económicos sujetos a regulación en materia tributaria, laboral y en muchos casos al margen de la legalidad vigente. De otra parte, Rico expone que la flexibilización de contratos y salarios conlleva a la desestabilización económica, social y psicológica de las personas, debido a la reducción en el pago, en las garantías laborales y a la ampliación de horarios en jornadas excepcionales. (Rico Mavisoy, 2015)

Se hace necesario aclarar algunos términos que permiten enfocar las diversas categorías laborales como lo propone Amable: (a) La *flexibilidad laboral* se refiere básicamente a la relación de las empresas con la fuerza del trabajo y los aspectos de la gestión con demandas en la producción, obligando a las empresas a reorganizarse, afrontar la incertidumbre del mercado, sus riesgos y costos de producción. Así mismo, considera que la eficacia de la empresa mejora durante el uso flexible de todos sus recursos. (b) La *Precariedad laboral*, entendida como el aumento y explotación de la mano de obra, incluyendo la intensificación laboral y el incremento de las condiciones de vulnerabilidad personal en las condiciones de trabajo como factor determinante, lo cual incide en la salud de los trabajadores asalariados. Además, la condición *sin trabajo* (desempleo) se entiende como una situación establecida en las personas que no cuentan con una ocupación o actividad laboral. (Amable, 2006)

Dentro del Marco de trabajo de las Naciones Unidas se ha buscado influir positivamente para que el Estado y las empresas de forma diferenciada pero complementaria aúnen esfuerzos por garantizar el respeto por los Derechos Humanos de los trabajadores. Es importante crear la cultura empresarial de los Derechos Humanos, a través de la cual las empresas públicas y privadas le apuesten a la expectativa social del gobierno. El trabajo decente ha sido una prioridad para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), buscando no solo su promoción internacional sino el respaldo del ordenamiento jurídico. Es así, como el concepto de trabajo decente como institución legal es finalmente reconocido en la normatividad colombiana con la ratificación del Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de 2011; el cual se incorpora en el Sistema Legal Colombiano a través de la Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012.

Por otra parte para la OIT, una de sus preocupaciones ha sido todo lo referente al tema de la protección a la maternidad. A comienzos del siglo XX se prioriza

el tema de la mujer como madre y esposa dedicada a las funciones del hogar, a finales del siglo se da la incursión de la mujer al mundo laboral, necesitando el reconocimiento a la igualdad y equidad de género en materia laboral.

Ahora bien, Debeljuh propone que cada persona está llamada a alcanzar su máxima realización en el mundo laboral y familiar. Según este autor, la búsqueda de la satisfacción y desarrollo de las familias en cada sociedad está determinada por la distribución de roles entre mujeres y hombres, quienes comparten el hogar y las funciones afines con el consumo, producción, reproducción, orientación y crianza de los hijos (Debeljuh, Año 15, N° 1, 2012). En cada familia, se genera un complejo de relaciones configurando un sistema de roles interactivos llevados a cabo por los diferentes miembros que la componen (Coller i Porta, 1991).

Problema de investigación

Por todo lo anterior, la pregunta de investigación es ¿cómo identificar el impacto familiar de la variabilidad laboral en 10 hogares colombianos y los ajustes en roles familiares según los tipos de pareja y clasificación que propone Mabel Burin (2007): tradicionales, transicionales e innovadoras y el aporte de Irene Meler (1998) en las parejas contraculturales?

Metodología

Esta investigación cuenta con un diseño no experimental, con enfoque cualitativo de tipo descriptivo, así como lo plantean (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1991). Se emplea como método las entrevistas en profundidad, con el objetivo de identificar la modalidad de las relaciones familiares y la influencia de la situación laboral sobre los roles familiares. Para llevar a cabo la recolección de la información, se diseña una entrevista en profundidad con ítems abiertos, con la asesoría de la experta Mabel Burin, para aplicarla a las 10 parejas seleccionadas, con el fin de indagar los efectos que produce la inestabilidad laboral en los roles familiares de acuerdo con el tipo de pareja.

Población y participantes: La población está compuesta por 10 familias colombianas de parejas heterosexuales que han experimentado situaciones de inestabilidad laboral. Las 20 personas participantes hacen parte de las 10 familias nucleares seleccionadas en las ciudades de Bogotá y Cúcuta, con los siguientes criterios de selección: 1) Uno de los cónyuges tiene que haber experimentado una situación de inestabilidad laboral. 2) Parejas con estudios profesionales. 3) Familias en condiciones de embarazo, con uno o más hijos.

VARIABLES DE SEGMENTACIÓN Y CATEGORÍAS DE ANÁLISIS: Las variables de segmentación que se tienen en cuenta son las siguientes: Género, edad, número de hijos, ciudad de residencia, tipo de contratación laboral, nivel socioeconómico y nivel educativo. En la tabla 1 se aprecian las variables anteriormente mencionadas.

Tabla No. 1 Variables de Segmentación

Entrevistas Pareja tipo	Edad hombre	Profesión	Edad Mujer	Profesión	Ciudad	No. hijos	Nivel socio económico
1	31	Licenciado	26	Licenciado	Bogotá	Embarazo	3
2	42	Contador	37	Licenciada	Bogotá	2	3
3	35	Licenciado	33	Licenciado	Bogotá	2	3
4	59	Administrador	55	Licenciada	Bogotá	2	5
5	50	Ing. Topógrafo	50	Terapeuta Ocupacional	Bogotá	1	3
6	58	Contador	51	Licenciada	Bogotá	1	4
7	43	Adm. Público	43	Ing. catastral	Bogotá	1	5
8	40	Adm. Empresas	33	Psicóloga	Cúcuta	2	3
9	30	Ing. Civil	28	Enfermera jefe	Cúcuta	1	4
10	32	Ing. Sistemas	30	Trabajo Social	Cúcuta	2	2

Fuente: elaboración propia, 2016

A continuación, en la tabla 2 se aprecian las familias y los códigos de análisis relacionados con los factores de dependencia, causalidad y asociación. Es decir, la forma de relación demarcada en el programa Atlas TI, muestra los códigos y variables citadas en la tabla 1, de la unidad hermenéutica acerca de las 10 entrevistas realizadas a las parejas que participaron en el estudio, especificando que ellas están conformadas por un hombre y una mujer para esta investigación.

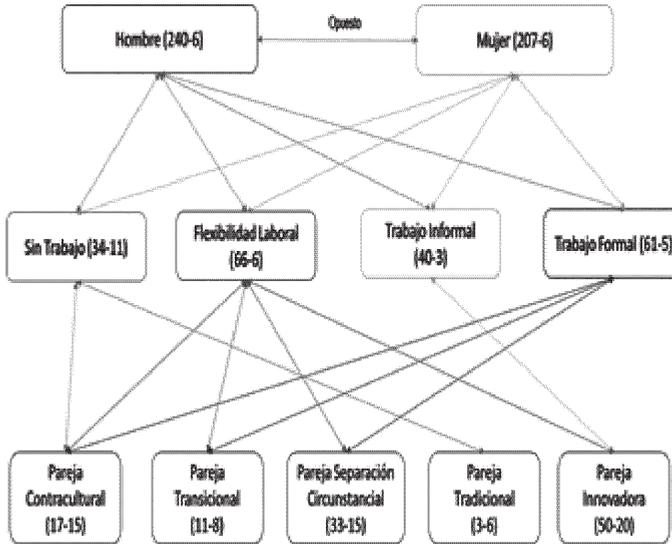
Tabla No. 2. Códigos de análisis

FAMILIAS DE CÓDIGOS	CÓDIGOS DE ANÁLISIS
Tipos de pareja	Pareja tradicional Pareja transicional Pareja innovadora Pareja contracultural Pareja separación circunstancial
Condición laboral	Trabajo formal Trabajo informal Sin trabajo Flexibilidad laboral Inestabilidad laboral
Impacto laboral	Impacto en la pareja Impacto en las familias Impacto emocional Autoconcepto
Estrategias de afrontamiento	Apoyo a la pareja Comunicación Planeación Práctica espiritual Ahorro Apoyo familiar Apoyo social
Paternal y materno	Pautas de crianza Orientación escolar

Fuente elaboración propia, 2016

Esquema de resolución de resultados

En la gráfica 1, se evidencia la relación entre los variables hombre y mujer con los códigos de análisis: a) Condición Laboral. b) Tipos de pareja. También se aprecia entre paréntesis la cantidad de citas que arroja el software de análisis cualitativo.



Gráfica No. 1 Relación tipos de pareja, género y condición laboral a partir del Atlas Ti.

Hombre relacionado de manera opuesta a mujer.

Hombre y mujer asociados con condiciones laborales: Sin trabajo, flexibilidad laboral, trabajo informal y trabajo formal.

Sin trabajo hace parte de: Pareja contracultural y pareja tradicional.

Flexibilidad laboral hace parte de: Pareja innovadora, pareja contracultural, pareja transicional y pareja de separación circunstancial.

Trabajo informal hace parte de: pareja innovadora.

Trabajo formal hace parte de: Pareja innovadora, pareja contracultural, pareja transicional, pareja de separación circunstancial y pareja tradicional.

De esta manera, se encuentran hallazgos en esta investigación referentes a los tipos de pareja que se evidencian en las 10 parejas entrevistadas, por los rasgos prominentes y acentuados que reflejan los roles domésticos y extradomésticos que

ejercen los hombres y las mujeres. A continuación, se presenta la tipología de las parejas en la tabla 3.

Tabla No. 3 Tipos de pareja según los roles de género

ENTREVISTA	TIPO DE PAREJA
1	Pareja innovadora
2	Pareja transicional – tradicional
3	Pareja innovadora
4	Pareja contracultural
5	Pareja separación circunstancial
6	Pareja transicional – tradicional
7	Pareja innovadora
8	Pareja separación circunstancial
9	Pareja transicional – tradicional
10	Pareja contracultural

Fuente de elaboración propia, 2016

La tabla anterior demuestra que, en el momento de realizar las entrevistas, las parejas se encuentran tipificadas según la mayoría de los roles de género que aplican en el diario vivir. Algunas de ellas, como las parejas 2, 6 y 9 muestran rasgos cambiantes en intervalos que oscilan entre la tipología de parejas transicionales y tradicionales, es decir, que son parejas que están en el momento de la transformación y por lo tanto es demasiado arriesgado asegurar que denotan una única clasificación exclusiva. También, se aprecia la existencia de tres parejas innovadoras, dos parejas contraculturales y dos parejas de separación circunstancial.

Además de la tipología presentada anteriormente, se encuentran condiciones laborales como la estabilidad laboral, la inestabilidad laboral y las jornadas excepcionales presentes en las 10 parejas, a través del tiempo de manera fluctuante como se podrá evidenciar en el sentir de los entrevistados más adelante.

1. Resultados de investigación

1.1. Parejas tradicionales

El tipo de parejas tradicionales lo define Mabel Burin como aquellas en que predomina la clásica división sexual del trabajo: ellas en el ámbito doméstico y ellos en el extradoméstico. En las relaciones de poder, ellas detentan el poder de los afectos y ellos el poder racional y económico (Burin, 2007). En esta investigación se aprecia el trabajo formal en el hombre, presente en algunas parejas en sus estados iniciales del matrimonio. A continuación, se relacionan las voces que emergen de las entrevistas al respecto.

“Mi responsabilidad es el carro y el control remoto del televisor, yo trabajo y doy todo el dinero, ella se ocupa de la casa y de escuchar a los hijos” (E 2 Hombre 42 años, P 321).

“Claro, el contrato laboral indefinido me garantiza la seguridad social de mi familia y el pago oportuno cada mes” (E 2 Hombre de 42 años, P 430).

Al realizar las entrevistas se aprecia que las parejas tradicionales han distribuido las funciones de las familias en dos campos complementarios, uno por parte del hombre quien provee el sustento económico para las familias, el otro por parte de la mujer para los roles domésticos, cuidado y seguimiento a los hijos.

“Cuando mis hijos eran chiquitos, nunca trabajé porque Andrés estaba económicamente bien, tenía trabajo, entonces pues yo me dediqué a mis hijos a consentirlos y acompañarlos, respondía todo el tiempo por las labores de la casa, mientras Andrés era el responsable de todo lo relacionado con el dinero” (E 4 Mujer 55 años, P 671).

“Nosotros hemos tenido varias situaciones así, yo me quedo en la casa y él trabaja, incluso al inicio cuando empezó el matrimonio yo no trabajaba, duré como dos años sin trabajar y él pagaba todos los gastos, así yo me dedicaba a los hijos y tenía tiempo para escucharlos y acompañarlos más de cerca” (E 8 Mujer 33 años, P 092)

1.2. Parejas transicionales

Es importante resaltar que las parejas transicionales poseen rasgos de las tradicionales y otros rasgos típicos de las innovadoras, donde las esposas se involucran en el ámbito laboral con el fin de aportar económicamente a las necesidades del hogar, y además, se hacen cargo de la mayoría de las tareas domésticas (Burin, 2007), tal como se describe en las siguientes citas.

“Ya el mundo como va como que ha evolucionado, se necesita que padre y madre trabajen y como está el mundo tienen que trabajar los dos porque si no, no daría para poder solventar los gastos de una familia” (E 2. Hombre 37 años, P 049).

“Ir al mercado, hacer revisar los carros entonces la idea es que los carros estén bien y que estén aseados y seguros pues la verdad a mí no es que me llame mucho la atención que la ropa a la lavadora entonces hemos hecho acuerdos, como tender la cama, hacer desayuno, lavar ropa y tenderla, pero lo hago muy de vez en cuando” (E 2. Hombre 37 años, P 341).

“nosotros lo tuvimos todo, lo perdimos todo. Por errores de nosotros mismos con malas decisiones, pero eso nos unió para que todos hiciéramos las labores de la casa, ahorráramos y nos apoyáramos en familia escogiendo los gastos que eran necesarios hacer, no podíamos desperdiciar nada” (E 5 mujer de 30 años, P 142).

Como es de notar, esta modalidad de pareja obedece a la incorporación de la mujer en el campo laboral remunerado, mientras continúa con la responsabilidad de los roles domésticos y cuidado de la prole, en tanto que el hombre sigue en su papel de proveedor económico de las familias sin incorporarse al trabajo doméstico y de cuidado de los hijos.

“La situación económica ha hecho que Mónica lleve la mayor carga y le toca laboralmente trabajar mucho, los horarios son muy largos para ella, yo sigo trabajando yo ayudo muy poco en la casa, todo lo de la casa le toca a ella” (E 4 Hombre 59 años, P 154).

“Me di cuenta que yo necesitaba trabajar porque no alcanzaba la plata, pero ahora me toca llegar del trabajo y seguir con las cosas de la casa, en realidad, él casi no ayuda en casa” (E 4 Mujer 55 años, P 686).

“Yo entré a trabajar al jardín donde ahora estoy trabajando hace 8 años, pero sigo respondiendo por todo lo de la casa, él colabora con pocas cosas” (E 4 Mujer 55 años, P 686).

Las parejas transicionales, como su nombre lo indica, constituyen un cambio paulatino que se va dando lentamente, los hombres poco a poco se involucran en los trabajos domésticos y las mujeres van incursionando en el mundo laboral, como se muestra a continuación:

“En un principio yo era el que trabajaba, daba para los servicios y todo; ahora los dos trabajamos y los roles y oficios de la casa se han distribuido” (E 5 Hombre 59 años, P 239).

“Yo creo que en este momento hemos venido cambiando y el rol laboral y el doméstico lo hemos trabajado equitativamente” (E 2 Mujer 37 años, P 210).

Aunque en las parejas transicionales tanto hombres como mujeres poco a poco asumen características de las parejas innovadoras, se evidencia que predomina el ejercicio del trabajo doméstico en las mujeres.

“Yo pienso que la distribución de actividades de la casa ha sido progresiva porque de todas maneras yo tengo tres hombres en casa y el hecho de que uno sea mujer hace que la mayor parte de los quehaceres nos correspondan, sin embargo, las cosas se han ido emparejando” (E 2 Mujer 37 años, P 220).

“Si, digamos de la casa yo ando pendiente absolutamente de todo, aunque Carlos últimamente se ha hecho cargo del mercado, y colabora con el desayuno. Cada día se ha involucrado más con las cosas de la casa, pues ve que yo también llego cansada del trabajo” (E 2 Mujer 37 años, P 352).

“Los dos trabajamos, pero por ejemplo lo del aseo, aunque a él no le guste ha habido ocasiones de pronto ayuda con el baño, pero es muy poco lo que hace aquí, la mayoría me toca a mí” (E 8 Mujer 33 años, P 287).

Estos ejemplos, permiten entender que en las parejas transicionales continúa el rol de género tradicional del hombre desde una concepción imaginaria de control y proveedor del hogar, pero con el apoyo de la mujer que inicia un rol de trabajadora extradoméstica remunerada para aportar al soporte del presupuesto económico de las familias. Sin embargo, a pesar de estos cambios en el rol de las esposas, la mayor parte del trabajo doméstico sigue estando a cargo de ellas y sólo con algunas actividades de colaboración por parte de él.

1.3. Parejas innovadoras

Las parejas innovadoras son aquellas que distribuyen de manera igualitaria las áreas de poder afectiva, económica y extradoméstica. Burin expresa que son aquellas que han revelado una distribución igualitaria en las áreas de poder: ambos miembros de la pareja comparten el poder emocional en las familias y el poder económico del trabajo extradoméstico que realizan. Es decir, estas parejas relacionan de forma equitativa los poderes racional, emocional y económico simultáneamente (Burin, 2007). A continuación, se puede observar las formas de sentir y percibir esta situación a través de las voces de las parejas entrevistadas.

“Vamos hasta la casa donde tiene la clase a domicilio y la esperamos, luego llegamos todos a la casa”. (E 3 Hombre de 35 años, P 335).

“y después yo me bajo a hacer de pronto la parte del desayuno”. (E 3 Hombre de 35 años, P 573).

“Si, entre todos nos turnamos, nos ayudamos mucho uno al otro”. (E 3 Hombre de 35 años, P 669).

De la misma forma el apoyo y la provisión económica es de ambos.

“entonces yo tengo que terminar esto y entregarlo mañana listo. Le da hasta las tres de la mañana, yo me acuesto, levanto la niña a las cinco de la mañana, la baño, la visto, la arreglo, la mando a la ruta, y mientras tanto Luz Dary pues repone las horas de sueño” (E 7 Hombre de 43 años, P 280).

“Completamente las tareas son de ambos...”. (E 5 - 249): “los roles son compartidos, siempre han sido compartidos” (E 5 Mujer de 50 años, P 241).

“En este momento tenemos una estabilidad económica y lo hacemos así nosotros, nuestros gastos van por mitad sacamos y dividimos y así los dos compartimos las obligaciones económicas” (E 1 Hombre de 31 años, P 086).

Merece destacarse la distribución igualitaria de los roles domésticos y extradomésticos en las 5 parejas entrevistadas que muestran esta tipología de parejas innovadoras, junto con la combinación de poder para materner y paternar con la responsabilidad económica compartida y con la orientación escolar y acompañamiento de los hijos.

1.4. Parejas contraculturales

De acuerdo con Irene Meler, citada por Burin, las parejas contraculturales son aquellas que tienen predominio de las actividades domésticas por parte de los varones en tanto que las actividades extra domésticas económicas están a cargo de las mujeres (Burin & Meler, Capítulo 6, 1998) (Burin, 2007). Es decir, se mantiene la división de roles tradicionales, pero en forma inversa. Un aspecto significativo de este tipo de parejas está relacionado con el sentimiento de impotencia masculina, y su dependencia económica y emocional hacia la esposa.

A partir de las entrevistas a profundidad realizadas se observa que 2 de las 10 parejas son parejas contraculturales, ya que existe un cambio en los roles debido a que la mujer es quien asume trabajos con contratos formales y el varón permanece en la casa por falta de trabajo o con trabajo informal. La forma de asumir responsabilidades dentro de las familias es procurando llegar a acuerdos, donde él asume las labores domésticas y la crianza de los hijos. A continuación, se presentan las experiencias relacionadas con el tipo de parejas contraculturales.

“yo desafortunadamente no estoy trabajando, igual estoy aquí en la casa,...”
“pues de mi parte pues yo hago lo que pueda, colaboro en la casa, o sea haciendo oficio, una cosa otra, porque obviamente pues en estos momentos este digamos en que yo estoy cubriendo un papel que para mucha gente significa que es de la mujer” (E 10 Hombre 59 años, P 034,183).

“Y David está con un solo contrato, con una consultoría mucho más pequeña, entonces nos... el acuerdo se cumplió, entonces David lo cumplió a cabalidad y ha estado en la casa y perfecto divinamente”. “En una actividad del colegio, Antonia pintaba al papá, barriendo, o al papá con el perro, a un papá cocinando” (E 7 Mujer de 43 años, P 144 y 155).

En la ciudad de Bogotá, se encuentra una pareja compuesta por un hombre de 59 años y una mujer de 55 años, donde él refiere que anteriormente realizaba labores domésticas por gusto propio; sin embargo, a partir de que se enfermó y de la falta de estabilidad en el trabajo, debe ahora responsabilizarse de las mismas.

“Además, muchas veces porque he estado enfermo, entonces me he quedado en la casa por temporadas y eso ha hecho que me dedicara más a la parte de la cocina.” (E 4 hombres 59 años, P 251)

Por otra parte, en la ciudad Cúcuta, se entrevista a una pareja conformada por un hombre de 32 años y una mujer de 30 años, en la cual él expresa que al verse sin trabajo realiza un acuerdo con la esposa para ayudar en la familia y asumir las actividades de la casa, así como la crianza de los hijos; sin embargo, manifiesta sentirse en algunos momentos ansioso y afectado emocionalmente. A continuación, se presentan las voces de los entrevistados:

“sino él prácticamente hace todo el rol que debe de hacer por decir una mujer, pero como papá y lo hace perfectamente bien” (E 10 Mujer de 30 años, P 036).

“bueno las responsabilidades económicas desde que hubo el cierre de frontera que fue hace un mes y medio las estoy asumiendo yo solamente, en la parte de la casa, últimamente pues Julián es el que asume más el rol de todo lo que tiene que ver de la casa porque yo estoy trabajando” (E 10 Mujer de 30 años, P 086).

1.5. Parejas separación circunstancial

La separación circunstancial hace referencia en esta investigación a una clasificación de los tipos de pareja, que aparece en los casos donde alguno de los cónyuges debe trasladarse a otra ciudad o país por motivos estrictamente laborales, quedando en el hogar el otro cónyuge con los hijos, así como se aprecia en las siguientes citas.

“Bueno mi trabajo como tal ha sido, o sea consiste en trabajar en muchos lugares, en... básicamente en obras y en construcción si, entonces por ende he tenido que viajar mucho, he tenido que relacionarme con mucha gente, muchos lugares, muchos pueblos, muchos viajes, casi no estoy en casa con mi familia” (E 5 Hombre de 50 años P 176).

“En Colombia y en el exterior, he tenido la oportunidad, entonces mi trabajo ha consistido en trabajo de campo, en un ochenta y cinco, noventa por ciento por fuera lo que ocasiona que esté lejos de mi familia, con separaciones prolongadas”. (E 5 Hombre de 50 años P 180).

“se me dio la opción de Panamá y entonces estuve trabajando allá, y entonces, la mami se quedó en la casa con la niña y sus cosas, entonces ya manejábamos el horario, como que ya estábamos más tranquilos, pero siempre ha sucedido así, yo debo trabajar y me toca en otra ciudad distinta a la de mi familia”. (E 5 Hombre de 50 años P 233).

“Si yo dejé a mi esposa e hija organizadas y me fui a trabajar, pero estaba separado de mi familia por el trabajo” (E 5 Hombre de 50 años P 376).

De la misma forma, la afectación en las relaciones familiares por la presencia de la flexibilidad laboral es evidente, en el ajuste de roles y la demanda de esfuerzos adicionales a los cónyuges e hijos, en este tipo de pareja. Aquí se entiende la flexibilidad laboral como la condición de laxitud en el horario, salario y funciones, lo que genera inestabilidad e incertidumbre.

“Si se ha visto afectada la relación, porque por ejemplo cuando yo estaba los niños iban en las materias pues súper bien y ahoritica, pues son dos hijos llega cansada, llega estresada del trabajo y entonces no es la misma atención que requieren dos niños con dos padres, a la atención que tienen dos niños con un padre” (E 8 Hombre de 40 años, P 131).

“mi hija me dice: ¿Para qué voy a ir al terminal si yo voy a ponerme a llorar? mejor no lloro y me quedo acá en la casa, desde que haya un trastorno en la vida normal de las familias ese trastorno se empieza a desarrollar por diferentes partes entonces empieza a afectar también la casa y a los hijos” (E 8 Hombre de 40 años, P 173).

“Sí, algunos roles son compartidos cuando mi esposo está en casa y cuando él no está; él descansa cinco días por veinte, a mí me corresponde todo, administradora, organizadora, pagadora y así, todo” (E 5 Mujer de 50, P 128).

Además del impacto emocional que esta condición laboral tiene sobre las familias, en que la separación se da por motivos de fuerza mayor, observamos que con el tiempo las parejas logran asimilar y luchar por adaptarse a estos cambios.

“Creo que yo ya lo asimilé, veintidós años de matrimonio que vamos a cumplir, entendí que por su trabajo nos debemos separar temporalmente, eso me afecta, pero con ese trabajo me casé yo con él, cuando me propuso matrimonio yo sabía que él viajaba mucho, pero yo lo sé manejar mejor” (E 5 Mujer 50 años, P 128).

De las 10 parejas entrevistadas, se encontró en dos de ellas el tipo de separación circunstancial. En una de las parejas, la mujer refiere mayor grado de afectación, en cuanto a sentirse sola con la mayor responsabilidad del hogar y de los hijos, como se describe a continuación:

“Pues digamos que los roles de la casa o sea del hogar del aseo, de los hijos son míos, por ejemplo, ahorita cuando él está trabajando, él me ayuda desde lejos, pero si me he visto afectada con la separación porque la mayoría de la responsabilidad recae en mí”. (E 8. Mujer 33 años, P 129).

“Pues con esta separación por el trabajo de él me he visto bastante afectada es difícil, para mí ha sido muy muy difícil, a veces incluso me da rabia y le reclamo porque yo me siento sola, con toda la carga de ellos y de todo y eso que los fines de semana pues vamos y hacemos mercado y hacemos las cosas, digamos para que a mí se me aliviane la carga de la semana, mientras que él está aquí y ahora quedamos en que él, los fines de semana haga las tareas con ellos y les revise los cuadernos, porque yo entre semana estoy sola, yo revisando los cuadernos, sin embargo el pues desde lejos como el colegio tiene una plataforma donde uno mira las tareas y eso, él me ayuda a mirarlas y pues me va diciendo” (E 8. Mujer 33 años, P 181).

Es evidente que la separación circunstancial en este estudio está dada por el traslado temporal del hombre para asumir las responsabilidades laborales, mientras que la mujer y los hijos se quedan en casa, situación que se evidencia en 2 de las parejas entrevistadas. Se aprecia que las mujeres se hacen cargo de todas las responsabilidades del hogar y de crianza, lo que genera malestar e inconformidad en ellas, además de sensación de soledad recompensada, en parte, con el esfuerzo del esposo en otro lugar para conseguir la estabilidad económica que aspiran.

Ahora bien, es evidente como el hombre reconoce las capacidades por parte de la mujer para superar momentos de crisis, ya que ella da muestras de comprensión, austeridad y resiliencia, como también, desarrolla las capacidades de todos los miembros de su hogar, con el objetivo de saber administrar y valorar los recursos. Como lo demuestra la siguiente cita textual.

“Yo diría que en el caso de... Mónica es la mamá, es todo, ella lleva el hogar realmente. Aparte que trabaja, produce, es el sustento mayor de la familia” (E4 Hombre de 59 años, P 192).

De la misma manera, es de resaltar la gran destreza por parte de la mujer para crear un ambiente de armonía y estabilidad en medio de circunstancias adversas, como la falta de empleo y de ingresos económicos.

“Además es que hay una cosa que es increíble, el ánimo, la forma de ser, la inteligencia, y el buen humor de Mónica hace que todo sea posible” (E 4 Hombre de 59 años, P 300).

“Ha sido necesario tener paciencia y saber llegar saber decirles todos tenemos que colaborar de alguna manera” (E 2 Mujer de 37 años, P 220).

Por otra parte, al revisar las condiciones laborales de las parejas entrevistadas, se aprecia que 3 hombres de 10 expresan que las condiciones de flexibilidad laboral exigen estar permanentemente fuera del lugar donde vive su familia, así como un manejo inteligente del tiempo para lograr no afectar las relaciones familiares. En contra posición, genera inestabilidad en los hijos y en la pareja al no tener la figura paterna o materna presente.

“entonces uno maneja el tiempo, en un mes uno puede trabajar 10 días y saca el trabajo”. (E 5 Hombre de 50 años, P 219).

Otra condición laboral, es estar sin trabajo (desempleo) que hace referencia a las personas que reportan estar cesantes en ese momento y no reciben ingresos. Al revisar las 10 entrevistas se aprecia que 7 hombres de 10, expresan que la condición de estar sin trabajo impacta el autoconcepto y su capacidad profesional de manera negativa, en especial cuando ocurre de forma súbita, creando un sentimiento de injusticia laboral. Adicionalmente, ocasiona momentos críticos financieros y pérdida del gozo de disfrutar del ambiente familiar.

“fue pasando el tiempo mientras estaba sin trabajo y empezó esa sensación de inconformismo conmigo mismo” (E 4 Hombre de 42 años, P 471).

Para esta investigación, el trabajo formal se entiende como una situación laboral tradicional en la cual la persona tiene un horario, lugar y salario estable inmersos en sistemas de protección y seguridad social.

“en estos momentos, soy buena, mi profesión es trabajadora social soy especialista en alta gerencia y en estos momentos estoy coordinando un programa del I.C.B.F (E 10 Mujer de 30 años, P 120).

En este estudio, se entiende por trabajo informal el conjunto de actividades que no están dentro de una regulación tributaria, laboral y legal.

De esta manera, en Bogotá un hombre de 35 años en pareja con una mujer de 33 manifiesta que las dificultades de un trabajo informal, son las condiciones de este, en algunos casos peligrosas y que si no se trabaja no se recibe remuneración económica.

Análogamente, en Cúcuta un hombre 32 en pareja con una mujer de 30 años refiere que hasta cuando estuvo abierta la frontera con Venezuela, tuvo

oportunidades de ingresos altos con la ayuda del trabajo informal. Así, se aprecian los comentarios de las personas que participaron en las entrevistas.

“la inseguridad, que uno nunca sabe quién se sube atrás en el taxi, es un trabajo informal y muy peligroso” (E 3 Hombre de 35 años, P 850).

“yo podía hacer muchas más cosas, podía hacer más negocios y podía con el carro traer para acá gasolina”. (E 10 Hombre de 32 años, P 193)

“pues yo con las ventas de catálogos” (E 8 Mujer de 33 años, P 451).

De igual forma, se indagó con los entrevistados sobre su percepción, si han sentido protección o desprotección legal en términos laborales y si ello garantiza la estabilidad de su familia. Aquí, algunas voces:

“Claro, el contrato laboral indefinido me garantiza la seguridad social de mi familia y el pago oportuno cada mes” (E 2 Hombre de 42 años, P 430).

“Sí, porque uno trabajar 27 años siempre sin parar, cuando de la noche a la mañana te dicen chao, entonces no puedo apoyar a mi familia, eso es duro” (E 6 Mujer de 51 años, P 061)

“Hoy en día hay mucha inestabilidad laboral, si no hay trabajo no hay ingresos... siento que doy mucho por una empresa la cual no valora todo lo que soy como profesional” (E 10 Mujer de 30 años, P 074).

Conclusiones

La inestabilidad laboral, así como las exigencias de las diversas condiciones de trabajo aquí descritas, ocasionan dificultades novedosas a las familias, que requieren la asimilación y ajuste de los roles de género tradicionales (padre proveedor económico, madre proveedora de afectos), los cuales se están transformando gracias a la flexibilidad en el imaginario de los estereotipos de género tradicionales por parte de los hombres y de las mujeres.

Se han descrito tipologías de pareja categorizadas por rasgos característicos predominantes por los roles domésticos y los extradomésticos asumidos por el hombre y la mujer, los cuales son cambiantes de acuerdo con las demandas y realidades laborales. Se observa que no permanecen estáticos en el tiempo, sino que, por el contrario, son dinámicos y flexibles.

Un aporte significativo de este estudio es el hallazgo del tipo de pareja con separación circunstancial, el cual se presenta por motivos de fuerza mayor debido a la necesidad de tener empleo, lo que ocasiona fraccionamiento en la pareja y las

familias, afectando las funciones de maternal y paternal. La pareja y familia se resienten tanto emocional como socialmente porque dejan de compartir espacio y tiempo. En este fenómeno, los hombres se alejan de las familias para mantener su trabajo y continuar el rol de proveedores económicos a distancia, en tanto las mujeres permanecen en el hogar, al cuidado de los niños, de los roles domésticos y en algunos casos de los extradomésticos.

Teniendo en cuenta las características de las parejas colombianas que participaron en la investigación, se evidencian formas innovadoras de estrategias de afrontamiento en situaciones de inestabilidad laboral, en las cuales predomina la capacidad creativa de la mujer para sobrellevar momentos de dificultad, convirtiéndolos en oportunidades de reciprocidad afectiva. Las capacidades femeninas le implican a ella ser consciente de su misión de proteger y preservar su hogar, superando toda clase de dificultades y creando infinidad de estrategias para afrontar las crisis.

Sería importante ampliar el estudio con otras parejas en diferentes ciudades del país para contrastar los resultados con las investigaciones de otras ciudades colombianas, así como con estudios realizados en distintos países que abarquen las condiciones laborales, las relaciones entre los géneros y los roles en las familias.

En el estudio realizado se hace evidente que en la actualidad colombiana podría existir un grupo significativo de parejas con rasgos innovadores y rasgos contraculturales, donde los hombres muestran flexibilidad para adaptarse a los cambios de roles referente a las labores domésticas, que se presentan por la influencia de las condiciones laborales, de manera similar a la propuesta realizada por (Meler , 2004).

En esta investigación se aprecia que la inestabilidad laboral en la parejas entrevistadas se ha dado por los cambios de espacio, tiempo y salario en el trabajo, transformación que genera la flexibilidad laboral, las jornadas excepcionales, el sub-empleo, la informalidad y la independencia en el trabajo, (entendiendo independencia como una forma de trabajo sin vínculo laboral en el contexto colombiano), situaciones laborales sin el respaldo de la seguridad social, así como lo expresan (Busso, Longo, & Pérez, 2014) respecto a la carencia de implicaciones jurídicas relacionadas con las condiciones laborales actuales.

Las voces de las parejas que participan en la investigación denotan afectaciones de tipo personal, psicológica, familiar y social como consecuencia de la incertidumbre económica por la inestabilidad laboral, de manera similar a los hallazgos de (Rico Mavisoy , 2015) sobre la flexibilización de contratos y salarios en el estudio que realiza en el municipio de Dagua (Colombia).

Como resultado de este estudio, es de destacar que los cambios y exigencias del mercado laboral requieren la incorporación progresiva de las mujeres en el trabajo extradoméstico y a su vez, la participación de los hombres en las tareas domésticas, así como lo refiere (Debelijuh, Año 15, N° 1, 2012)(Debelijuh, Año 15, N° 1, 2012) al proponer que cada persona está llamada a alcanzar su máxima satisfacción vital si logra conciliar el mundo laboral con su vida familiar.

Aunque el concepto de familia consagrado en el inciso 1° del Artículo 42 de la Constitución Política es tomado por el legislador en la elaboración de normas para la protección de la familia y sus integrantes, con la excepción de las normas sobre prevención y sanción de la violencia intrafamiliar; en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana este concepto tiene diversas interpretaciones, y la tendencia actual es ampliarlo con el fin de que otras formas de vida en común puedan derivar derechos reservados a la institución familiar.

La protección de la familia y sus integrantes es una forma de garantizar y propender por la efectividad de los derechos de las personas, fin esencial del Estado social de Derecho. La Corte colombiana cada vez intenta proteger de manera más rigurosa la familia y regula las relaciones laborales que desempeñan cada uno de sus miembros, favoreciendo la complementariedad y la armonía entre las dos instituciones: familia y trabajo.

El presente estudio muestra similitud con la investigación realizada por CITATION Guz13 \1 9226 (Guzmán Rodríguez & Dalén, 2013)(Guzmán Rodríguez & Dalén, 2013), respecto a las salidas temporales del trabajo por parte de las mujeres debido a la maternidad, o al cuidado de algún familiar. Por tal motivo, ellas dejan de adquirir experiencia y al regresar se incorporan al mercado laboral con salarios inferiores a las otras personas que muestran una trayectoria continua en el cargo. Adicionalmente, la mayor responsabilidad del cuidado sobre los hijos menores tiende a recaer sobre la mujer y no sobre los hombres. A partir de las entrevistas del presente artículo, se identifican algunos cambios en los tipos de familia como consecuencia de las transformaciones en los estereotipos de género, que históricamente habían ubicado a la mujer en un rol doméstico propio de la división sexual del trabajo. Sin embargo, también se evidencian dificultades prácticas por la inestabilidad e informalidad laboral, que hacen que esos tránsitos en los tipos de familia se hagan más difíciles o se den con altos costos emocionales para las personas.

Tomando como base la reflexión de los derechos fundamentales del trabajo y la familia, se considera que en Colombia, existe desconexión entre los cambios culturales de los estereotipos sobre la familia y las nuevas regulaciones jurídicas por un lado, y las realidades del trabajo, su inestabilidad e informalidad por el otro y esa desconexión impacta en los cambios sobre los nuevos tipos de familia.

El Estado colombiano requiere mecanismos para proteger efectivamente a las familias en sus diversos ámbitos y garantizar sus derechos. Se ha avanzado mucho, sin embargo, algunas normas sólo quedan escritas y carecen de aplicabilidad. Existen leyes referentes a la protección de la familia tanto en la Constitución colombiana, como en las normas internacionales de derechos humanos expedidas para tal fin, las cuales sirven como recursos, cuando un ciudadano las requiera (Arrieta, 2016).

Partiendo de la entrevista que se realiza al Magistrado auxiliar de la Corte Constitucional, Aquiles Arrieta, se considera que existe una amplia protección a la familia como organización social. Ejemplo de ello, son las leyes que en materia de salud, condiciones laborales, pensiones, educación, se vinculan todo el tiempo con los derechos propios de la familia. De la misma manera, la protección de los ingresos laborales de los miembros de una familia es la protección del ingreso de esa familia; como también, la posibilidad de disponer del tiempo para compartir y garantizar el desarrollo armónico e integral de los hijos (art. 44), o la posibilidad de contar con los permisos laborales correspondientes para poder acompañar a un miembro de la familia en una diligencia prioritaria.

Las nuevas tendencias y corrientes económicas imponen formas de producción como se aprecia en esta investigación junto con otras, las cuales entran en tensión con el goce efectivo y pleno ejercicio de los derechos a la familia y al trabajo. Es necesario que las ciencias sociales evidencien los impactos que se están dando en la realidad, pues muchas veces en la falta de una adecuada valoración se encuentra la razón de la carente intervención por parte del Derecho (Arrieta, 2016).

Referencias

- AMABLE, M. (2006). *La precariedad laboral y su impacto en la salud: Un estudio en trabajadores asalariados en España*. Universitat Pompeu Fabra.
- ARAMBURO RESTREPO, J. (1994). La familia en las transformaciones de derecho. *Revista Pensamiento Jurídico*. Obtenido de: http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/38892/pdf_295
- ARRIAGADA, I. (2004). Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. *CEPAL - SERIE Seminarios y conferencias*.
- ARRIETA, A. (2016). Entrevista personalizada. magistrado auxiliar de la corte constitucional. (P. Gutiérrez Cardoso, B. Álvarez Isaza, M. Corredor Corredor, & I. Martínez Sánchez, Entrevistadores)
- BURIN, M. (2007). *Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros. México*. Obtenido de CRIM-UNAM, Mexico: http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel_burin/trabajo.pdf

- BURIN, M., & MELER, I. (1998). Capítulo 6. En *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- BUSO, M., LONGO, M., & PÉREZ, P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Revista Cuadernos de Economía*. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282131704005>
- COLLER I PORTA, X. (1991). Roles Familiares y Mercado de Trabajo. *Revista de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona*. Obtenido de: <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/50332/58222>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Asamblea Nacional Constituyente. *El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida...* Bogotá D.C., Colombia : Gaceta Constitucional No. 116 .
- DEBELIUH, P. (Año 15, N°. 1, 2012). Conciliación trabajo y familia ¿dilema personal o responsabilidad empresaria? *IEEM Revista de Negocios*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3917361>
- GUZMÁN RODRÍGUEZ, D., & DALÉN, A. (2013). *Entre estereotipos: Trayectorias laborales entre mujeres y hombres en Colombia*. Bogotá D.C.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México : McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.
- Ley 1098. (8 de Noviembre de 2006). Congreso de la República . *Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia*. Bogotá D.C., Colombia : Diario Oficial No. 46.446 . Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1098_2006.html
- Ley 1232 . (17 de Julio de 2008). Congreso de la República . *Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia : Diario Oficial No. 47.053. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1232_2008.html
- Ley 1361. (3 de Diciembre de 2009). Congreso de la República. *por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 47.552. Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=38145>
- Ley 1468. (30 de Junio de 2011). Congreso de la República . *por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia : Diario Oficial 48116. Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=43212>
- Ley 1595. (21 de Diciembre de 2012). Congreso de la República . *Por medio de la cual se aprueba el “convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Bogotá D.C., Colombia . Obtenido de: <http://wsp>.

- presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201595%20DEL%2021%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf
- Ley 731. (14 de Enero de 2002). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 44.678. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0731_2002.html
- Ley 755. (23 de Julio de 2002). Congreso de la República. *por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María*. Bogotá D.C., Colombia . Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5520>
- Ley 823. (7 de Julio de 2003). Congreso de la República . *“Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”*. Bogotá D.C., Colombia : Diario Oficial 45245. Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8787>
- Ley 861. (26 de Diciembre de 2003). Congreso de la República . *Por la cual se dictan disposiciones relativas al único bien inmueble urbano o rural perteneciente a la mujer <hombre> cabeza de familia*. Bogotá D.C., Colombia : Diario Oficial No. 45.415. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0861_2003.html
- MELER, I. (2004). Género, trabajo y familia: varones trabajando. *Subjetividad y Procesos Cognitivos* .
- RAMÍREZ ROJAS, M., & GUEVARA FLETCHER, D. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Revista Economía y Desarrollo*. Obtenido de: <http://www.fuac.edu.co/revista/V5N1MAR2006/4%20-%20LABORAL.pdf>
- RICO MAVISOY, A. (2015). ¿Cómo se garantizan las capacidades para la empleabilidad? Una mirada a los beneficios del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleado FONEDE (2009-2012). *Revista CIDSE*. Obtenido de: <http://cms.univalle.edu.co/socioeconomia/media/files/DOCUMENTO%20DE%20TRABAJO%20CIDSE%20N%C2%B0%20161.pdf>
- Sentencia C- 310 . (3 de Mayo de 2007). Corte Constitucional. Sala Plena . *M.P.: Nilson Pinilla Pinilla* . Bogotá D.C., Colombia : Referencia: expediente D-6512. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2007/C-310-07.htm>
- Sentencia C-372. (21 de Julio de 1998). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P.: Fabio Moron Diaz*. Bogotá D.C., Colombia : Referencia: Expediente D-1923. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1998/C-372-98.htm>
- Sentencia C-410. (15 de Septiembre de 1994). Corte Constitucional. Sala Plena . *M.P.: Carlos Gaviria Díaz*. Bogotá D.C., Colombia : REF.: EXPEDIENTE No. D-517. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-410-94.htm>
- Sentencia C-577. (26 de Julio de 2011). Corte Constitucional. Sala Plena . *M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo* . Bogotá D.C., Colombia : Referencia: Expedientes acumulados D-8367 y D-8376. Obtenido de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-577-11.htm>