

**La tercerización laboral en el sector de confección. Un análisis sobre el impacto en las condiciones de vida para las trabajadoras de satélites de confección en Bogotá, Colombia.**

**Laura Ximena Orjuela Dávila**

**Nicolás Vargas Piernagorda**

**Trabajo de Grado**

**Consuelo Helena Onofre Encinales  
Tutora**

**Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

**Facultad de administración y Economía**

**Trabajo de Grado**

**Bogotá D.C.**

**20 de Mayo de 2022**

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Estructura del mercado laboral en Colombia.....	15
<b>Figura 2.</b> La historia de vida de Doña Marcela.....	44

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Brechas de género en Colombia, a través de los años.....	17
<b>Tabla 2.</b> Brechas de TGP, TO y TD, para los años 2019 2020 y 2021.....	18
<b>Tabla 3.</b> Legislación laboral en Colombia.....	30
<b>Tabla 4.</b> Variables a analizar.....	33
<b>Tabla 5.</b> Respuesta a la pregunta: ¿Con qué tipo de contrato cuenta actualmente?.....	38
<b>Tabla 6.</b> Respuesta a la pregunta: ¿En qué rango se encuentran sus ingresos actualmente?.....	40
<b>Tabla 7.</b> Respuesta a la pregunta: ¿Cuántas horas se encuentra trabajando diariamente?.....	44

## Índice de gráficas

<b>Gráfica #1.</b> Distribución de Encuestas por localidades en la sabana de Bogotá.....	37
<b>Gráfica #2.</b> Respuesta a la pregunta: ¿Se encuentra cotizando pensión?.....	39
<b>Gráfica #3.</b> Respuesta a la pregunta: ¿Cuántas horas se encuentra trabajando diariamente?.....	39
<b>Gráfica #4.</b> Respuesta a la pregunta: ¿En qué tipo de vivienda reside usted?.....	40
<b>Gráfica #5.</b> Respuesta a la pregunta: ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?.....	42

# Tabla de contenido

<b>Introducción</b> .....	5
Pregunta de investigación.....	6
Objetivo general .....	6
Objetivos específicos.....	6
Planteamiento del Problema.....	7
Hipótesis.....	9
<b>Capítulo I</b> .....	9
Estructura del mercado laboral en Colombia .....	9
Descripción del mercado laboral en Colombia en los años 2019, 2020 y 2021 .....	11
<b>Tercerización en Colombia</b> .....	14
<b>Capítulo II</b> .....	15
Marco teórico y conceptual .....	15
Marco legal.....	20
<b>Capítulo III</b> .....	23
Metodología .....	23
Elección de la muestra.....	25
Instrumentos .....	26
Encuesta .....	26
Historia de vida .....	27
<b>Capítulo IV</b> .....	27
Resultados: .....	27
Resultados de los instrumentos utilizados – Encuestas .....	28
1.Legalidad y Estabilidad económica.....	32
2. Ahorro e Inversión.....	34
3. Calidad de vida: Familia, Ocio y Recreación. ....	35
Índices de pobreza.....	35
Historia de Vida .....	37
<b>Conclusiones</b> .....	42
<b>Recomendaciones</b> .....	44
<b>Referencias</b> .....	45
<b>Glosario</b> .....	52
<b>Anexos</b> .....	55

1.Encuesta .....	55
2.Transcripción: Historia de vida – Doña Marcela. ....	64

## INTRODUCCIÓN

Colombia contaba con una tasa de desempleo en el año 2017 a nivel nacional por sexo según el DANE del 13.6% para las mujeres, mientras que, la tasa de desempleo de los hombres redondeaba al 8.0%, para el año 2021 según el DANE estas cifras se encuentran en un 10.0% para los hombres y un 16,8% para las mujeres. Es decir, que en alrededor de 4 años la tasa de desempleo de los hombres solo ha aumentado dos puntos porcentuales, mientras que la de la mujer ha aumentado 3.2 puntos porcentuales. Esta situación significa que, aunque ya contaban con una brecha laboral de 5.6 puntos porcentuales en el año 2017 y de 6.8 puntos porcentuales para el año 2021, también se observa que la tasa de desempleo para las mujeres tiende a crecer en mayor medida que la de los hombres.

La diferencia entre los hombres y mujeres puede desatarse de una desigualdad social que exige parámetros para que una mujer ingrese a un mercado laboral, ya sea por su edad, por su contexto social o porque el hecho de ser madre o estar embarazada al ingresar a un empleo pueda afectar la productividad en una empresa, esto debido a que, según el DANE en el año 2021 los hombres cuentan con una tasa de ocupación del 68.5%, mientras que las mujeres solo un 42.4%.

De tal forma, que la tercerización laboral como una figura de empleabilidad permite dar respuesta principalmente a las necesidades de las grandes empresas ante la movilidad de los mercados y su variabilidad; como la necesidad de las mujeres por subsanar sus obligaciones y contar con una vida digna, sin embargo, la tercerización laboral al no ser manejada correctamente, deja de lado la normatividad y la legalidad de las condiciones dignas que debe tener un trabajador, por lo que afecta la estabilidad que brinda esta forma de empleo a los trabajadores, en este caso, a la población femenina de la ciudad de Bogotá, trabajadora del sector de confección, empleada por diferentes tipos de ocupación tercerizada.

El sector de confección es uno de los sectores que mayor utiliza esta forma de empleo, por medio de “satélites de confección” siendo este un lugar que se encarga de realizar la confección de diferentes prendas, con parámetros ya establecidos y por los cuales se realiza un pago, no obstante, algunos de estos lugares no cuentan con las condiciones necesarias y dignas para una empleabilidad digna. Es por ello, por lo que en esta investigación se tomará como una muestra a un grupo determinado de trabajadoras del sector textil, en lugares de tercerización laboral conocidos como “satélites de confección”, específicamente en la ciudad de Bogotá, con el fin de conocer qué condiciones laborales enfrentan estas mujeres.

#### PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo se describen y analizan las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en satélites de confección en Bogotá?

#### OBJETIVO GENERAL

Describir y analizar las condiciones laborales de las trabajadoras satélites de confección en la ciudad de Bogotá.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contextualizar las condiciones de vida, económicas y laborales de la población femenina, que compone esta forma de trabajo.
2. Definir las causas que llevan a las mujeres a elegir esta opción de ocupación y describir las condiciones de vida de estas mujeres trabajadoras en satélites de confección
3. Desarrollar una metodología de investigación mixta para identificar las variables, y analizar las condiciones sociales y económicas, que son impactadas por el tipo de contratación y que a su vez han afectado el bienestar de las trabajadoras.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Para el año 2020, según el ranking de la brecha de género a nivel mundial del Foro Económico Mundial que analiza y mide para mujeres y hombres las oportunidades, la participación laboral, la participación en la economía y el acceso a la educación, entre otros, Colombia se encontraba en el puesto número 22 frente a otros 152 países con un porcentaje del 75,8% en brecha de género, lo que significa, que aunque no es uno de los países con mayor brecha de género como Estados Unidos, el cual se encuentra en el puesto 53 o como China que se encuentra en el puesto 106, existe una gran brecha de género, sin embargo, es de resaltar que a lo largo del tiempo Colombia ha logrado mejorar su situación pasando del puesto 80 en el 2011 al puesto 22 para el año 2020. De tal forma, que, a lo largo de este trabajo se busca demostrar como la desigualdad de género existente en el ámbito laboral, y a su vez, el nivel de estudio serán una de las diferentes variables que aumentan esta brecha, y que en cierto modo ha obligado a estas mujeres llegar a un mercado laboral vulnerable y tercerizado afectando sus condiciones sociales.

De esta forma, se observó principalmente un impacto negativo para el último año sobre la tasa de desempleo o tasa de paro en diferentes partes del mundo, según la Cadena Francesa de Actualidad Internacional comunica que en países Latinoamericanos como Chile, Brasil, México y Colombia por ejemplo, esta tasa paso de redondear entre el 2.9% y el 12.6% para el año 2020 a redondear tasas de desempleo del 3.9% y el 14.2% en el año 2021, así como también según la Cadena Internacional de Noticias DW informa que para países Europeos como España, por ejemplo, es uno de los países con mayores tasa de desempleo a lo largo de la historia, de manera que, esta pasó a ser del 13.8% en el año 2019 al 16.4% en el año 2020 demostrando así un alto impacto en este mercado laboral, ya que se sumaron alrededor de 1.8 millones de personas afectadas por dicha situación de desempleo.

En Colombia se evidencia un rezago en el ámbito laboral, este se refleja en la brecha salarial, en oportunidades laborales, desempleo, y niveles de pobreza. Por ejemplo, la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12.9% para el año 2019, según la (GEIH), reflejando un aumento de 0.8 puntos porcentuales con respecto al año inmediatamente anterior.

De igual forma, por medio de diversos estudios empíricos se ha logrado demostrar que la brecha salarial en Colombia es procíclica: se amplía en los Auges y disminuye en las recesiones. Esto, según lo expuesto por Sabogal (2012). Asimismo, Blau y Beller (1998) notaron que la brecha salarial también puede generarse a causa de la segregación ocupacional y sectorial por sexo, por ejemplo, encontraron en su investigación que en los sectores de la economía predominantemente femeninos los salarios son menores que los sectores predominantemente masculinos.

Así como también, cabe destacar un importante crecimiento en la tasa de desocupación femenina a partir del periodo comprendido entre marzo y mayo del 2020; periodo que coincide con el inicio de la Pandemia, los confinamientos, restricciones y todas las consecuencias que esta crisis sanitaria trajo consigo, presentando un aumento de aproximadamente 7 puntos porcentuales entre Enero – Marzo y Marzo – Abril del 2020 (DANE, 2021).

A su vez se conoce, según las cifras del DANE, que el 12% de la Población Ocupada por cuenta propia a nivel nacional, lo hace por medio de actividades ocasionales, en donde se evidencia una gran brecha salarial entre este tipo de ocupación y los trabajadores de manera permanente; según estas cifras, se habla de aproximadamente 1'137.000 personas que desempeñan labores de este tipo a nivel nacional (DANE, 2019)

Asimismo, según la (GEIH) se evidencia que en la ciudad de Bogotá hay alrededor de 132.000 personas que cuentan con tan solo un contrato verbal de trabajo, y también 1'028.000 personas que no cuentan con un contrato laboral a pesar de ser población ocupada (DANE, 2019),

cifra que resulta preocupante, pues es en este tipo de escenarios donde se presenta lo que se conoce como la “deslaboralización”, término que hace referencia a la ruptura de las relaciones de trabajo, de forma que, este se vuelve más flexible perdiendo su estabilidad, en el cual , los trabajadores no cuentan con acceso a sus derechos, y los contratantes se libran de responsabilidades; como el pago de prestaciones sociales, la Salud, la ARL, y la Pensión, de forma que, también se liberan de otras responsabilidades con los trabajadores, como el pago de la Prima Legal, Cesantías y otros beneficios a los que un trabajador directo tiene derecho.

A lo largo de la historia, se ha evidenciado como las mujeres tienen una doble barrera al momento de intentar acceder a trabajos estables y formales dentro de la economía; diversos factores, como el número de hijos menores de edad, han incidido de manera negativa en la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, con cifras tales como un 44,1% de participación de mujeres en el mercado laboral, que no tienen hijos menores de 6 años, frente a un 26,6% de participación en mujeres que tienen 3 o más hijos menores de 6 años, para algunos países latinoamericanos (Weller, J. 2009).

## HIPÓTESIS

Las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en el sector de confección textil de la ciudad de Bogotá D.C, en relación con la tercerización laboral, han provocado un impacto negativo en sus condiciones de vida.

## CAPÍTULO I

### ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

En esta sección se revisará la literatura existente respecto a temas como el mercado laboral en Colombia, estructura, composición y cifras existentes en este aspecto para los últimos 3 años; Y como la tercerización la laboral ha ganado terreno en el país, todo esto, enfocado principalmente hacia las mujeres.

En Colombia, la estructura laboral está conformada por la población en edad de trabajar, población económicamente activa, en donde se encuentran los trabajadores formales, informales (Ver Figura 1) masculino y femenino, en diferentes grupos de edad y sectores de la economía.

Esta brecha laboral entre hombres y mujeres se evidencia en la Tasa Global de Participación (TGP), donde se ha observado una diferencia significativa de casi 20.8 puntos porcentuales menos que la de los hombres entre 2008 y 2019 (DANE, 2019).

De igual forma, en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares, se evidencia que el porcentaje de personas mayores de 15 años sin ingresos propios por nivel educativo hacía el 2018 presenta también una gran brecha entre hombres y mujeres, que se hace aún mayor entre más bajo nivel educativo posean; tal es el caso de las mujeres con básica primaria culminada que no cuentan con un ingreso ascendiendo a un 32.5% frente a un 10.1% de los hombres; al igual que en las personas con educación superior, donde también se evidencia un 14.7% de mujeres sin ingreso propio frente a un 8% de hombres (DANE, 2019).

Según el boletín técnico del DANE para el año 2019, las mujeres presentan mayor tasa de ocupación informal frente a la de los hombres, puesto que, mientras las mujeres cuentan con un 48.6% los hombres poseen un 45.2%, con una brecha de 3.4 puntos porcentuales, así mismo, se observa para el año 2020 una participación del 49.1% para las mujeres y un 47.4% para los hombres con una diferencia de 1.7 puntos porcentuales, es decir que, en estos dos años las mujeres han contado con mayor ocupación en el sector informal. De esta forma, al contar mayor ocupación en el sector informal, las mujeres pueden contar con mayor tipo de contrato fuera de lo legal y con condiciones laborales vulnerables, precarias e inapropiadas.

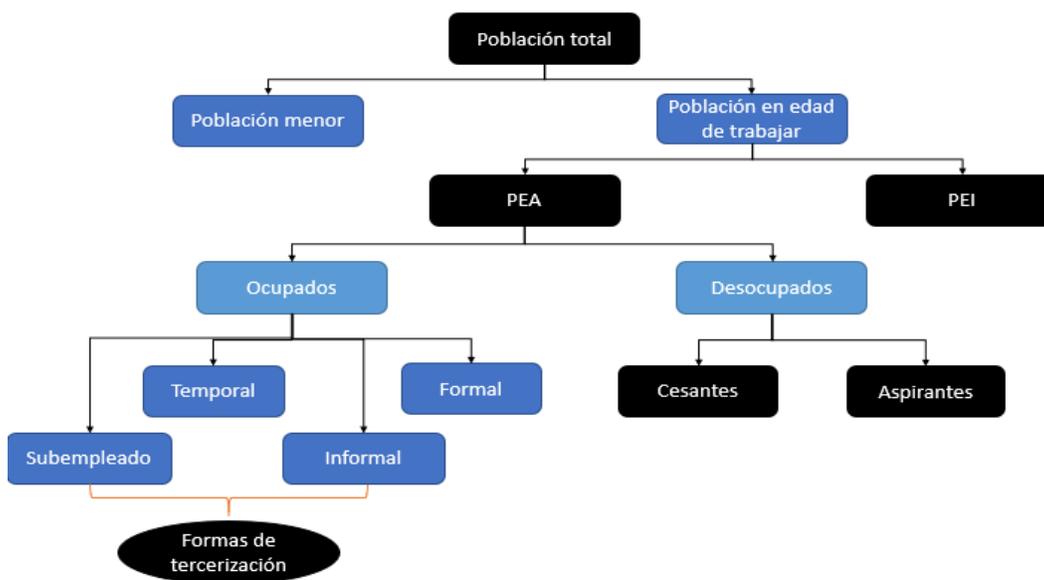
En la Figura 1, se expone la estructura del mercado laboral en Colombia, partiendo de la población total, y desglosando esta cifra hasta llegar al desempleo. Y es allí en donde se evidencia como la Tercerización hace parte de diferentes formas de empleabilidad, que, en su mayoría

cuentan con un marco Legal, y reconocido, presentándose en formas de subempleo, empleos temporales o empleos informales.

En sintonía con el comportamiento Global, la participación de la población femenina en el mercado laboral ha seguido una tendencia creciente durante los últimos 50 años (Henao y Parra, 1998), alcanzando un 53.1% de participación en Colombia para el año 2019 (DANE, GEIH, 2019); de igual forma, se evidencia según las cifras otorgadas por el DANE, que la industria manufacturera ocupa el 12.8% de la población femenina ocupada en el país.

**Figura 1**

*Estructura del mercado laboral en Colombia*



*Nota:* Elaboración propia, con base en Dane (2019)

### Descripción del mercado laboral en Colombia en los años 2019, 2020 y 2021

Según la información suministrada por el DANE, en Colombia a nivel general la Tasa Global de Participación (TGP) es del 60.4% en el 2021, frente al 56.5% del año 2020 aumentando en 3.9 puntos porcentuales, así mismo presenta para el año 2021 una (TO) del 51.8% frente al 45.1% del año 2020 creciendo en 6.7 puntos porcentuales y finalmente este presenta una (TD) del

14.3% en el año 2021 frente al 20.2% del año 2020, lo que significa que en Colombia a nivel nacional ha logrado obtener una disminución en su tasa de desempleo de 5.9 puntos porcentuales.

No obstante, de forma más específica (ver tabla 1) esta información puede observarse según el sexo, en el año 2019 Colombia cuenta con una (PET) de 39.626 miles de personas, de los cuales el 51.1% son mujeres, una (PEA) de 24.990 miles de personas, donde el 42.3% son mujeres, una (PEI) de 14.636 miles donde el 66.1% son mujeres, una población (O) de 22.104 mil donde el 40.5% son mujeres, y finalmente una población (D) donde las mujeres cuentan con una (TS) del 15.4% mientras los hombres una (TS) del 8.8%, mostrando así una (TGP) de género del 73.9% masculina y del 53.1% femenina, lo que permite percibir una brecha de género en el ámbito laboral de 20.8 puntos porcentuales, de acuerdo a que las mujeres más afectadas se encuentran en el rango de 29 y más con un 54.6% seguido de las mujeres entre 14 a 28 años con un 45.4%, de forma que, si estas no cuentan con un nivel relativamente alto en educación y tienen mayor edad, provoca el aumento de esta brecha laboral y a su vez, causa que estas mujeres trabajen en sectores informales, empleos vulnerables y tercerizados.

Al mismo tiempo, de forma más detallada por sexo, en el año 2019 Colombia cuenta con una (PET) de 39.355 millones de personas, de los cuales el 51.1% son mujeres, una (PEA) de 24,902 millones donde el 42.9% son mujeres, una (PEI) de 14,453 millones donde el 65.2% son mujeres, una (PO) de 22.287 millones donde el 41.4% son mujeres, y finalmente una (PD) donde las mujeres cuentan con una (TS) del 15.4% mientras los hombres una (TS) del 8.8%, mostrando así una (TGP) de género del 73.9% masculina y del 53.1% femenina, lo que permite percibir una brecha de género en el ámbito laboral de 20.8 puntos porcentuales, donde las mujeres más afectadas se encuentran en el rango de 18 a 24 años, si estas no cuentan con un nivel relativamente alto en educación, lo que provoca el aumento de esta brecha laboral y a su vez, causa que estas mujeres trabajen en sectores informales, empleos vulnerables y tercerizados.

**Tabla 1***Estructura del mercado laboral, para los años 2019 2020 y 2021*

Indicador /Año	2019			2020			2021		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
<b>PT</b>	49.191	24.273	24.918	49.706	24.526	25.180	50.254	24.487	25.767
<b>PET</b>	39.626	19.381	20.245	40.125	19.626	20.500	38.749	18.612	20.137
<b>PEI</b>	14.636	4.958	9.678	15.593	5.351	10.242	14.309	4.431	9.879
<b>PEA</b>	24.990	14.423	10.567	24.533	14.275	10.258	24.440	14.182	10.258
<b>O</b>	22.104	13.159	8.945	20.731	12.600	8.131	21.291	12.758	8.533
<b>D</b>	2.886	1.264	1.622	3.801	1.674	2.127	3.149	1.424	1.725

*Nota:* Fuente: (DANE), elaboración propia. – cifras en miles.

A su vez, para el año 2020(ver tabla 2) esta tasa global de participación femenina disminuyó a un 50% con una tasa de ocupación del 39.7% frente a una tasa de ocupación del 64.2% para los hombres, de la misma manera en el año 2021 la tasa de global de participación sigue siendo el 50.9%, mientras que la tasa de ocupación es de un 42.4% para las mujeres y para los hombres es del 68.5%, no obstante, aunque en la tasa de ocupación se observa un aumento para ambos géneros, la brecha laboral en el país sigue estando presente, con un promedio de 25.3% en la tasa global de participación. Mientras que, en el caso del desempleo, se evidencia una brecha en promedio de 6.8 puntos porcentuales de desempleo superior para las mujeres en comparación a las cifras de desempleo de los hombres (DANE, 2019).

**Tabla 2***Brechas de TGP, TO y TD, para los años 2019 2020 y 2021.*

Tasas /Año	2019			2020			2021		
	H	M	Brecha	H	M	Brecha	H	M	Brecha
<b>TGP</b>	73,9%	53,1%	20,8%	72,7%	50,0%	22,7%	76,2%	50,9%	25,3%
<b>TO</b>	64,2%	39,7%	24,5%	64,2%	39,7%	24,5%	68,5%	42,4%	26,1%
<b>TD</b>	8,8%	15,4%	-6,6%	11,7%	20,7%	-9,0%	10,0%	16,8%	-6,8%

*Nota:* Fuente: (DANE), elaboración propia.

En la tabla 2 es posible observar el comportamiento de las distintas brechas de acuerdo con las anteriores tasas: TGP, TO y TD, de manera que cada una detalla la información de cada año, mostrando las diferencias de acuerdo con el género.

Asimismo, cabe resaltar que la situación a nivel mundial es realmente muy similar, por ejemplo, en el caso del mercado de trabajo español, las diferencias entre hombres y mujeres se han manifestado tradicionalmente en una persistente brecha en Tasas de Participación laboral, con un mayor peso del trabajo a tiempo parcial, y de los contratos de carácter temporal en el empleo femenino, sumado a la discriminación salarial de las mujeres y segregación hacia ocupaciones de menor remuneración (Cebrián y Moreno, 2008), esta situación también se ve reflejada en otros países del viejo continente como Grecia, Italia y Francia.

### **Tercerización en Colombia**

Al pasar del tiempo la participación del sector terciario ha ganado mayor protagonismo en el país, con una participación del 69,5% en la economía nacional, y es precisamente el auge de las empresas terciarias, en comercio y servicios, el que ha hecho que estas empresas al buscar disminuir sus costos busquen opciones de subcontratación para la compañía.

En orden de clarificar la problemática en este caso, cabe aclarar que a causa de las pérdidas de empleo y dificultad para llegar a optar un empleo formal provocadas por la desigualdad y/o brecha de género, las mujeres adoptarán estrategias para reducir su riesgo de pobreza cambiando las decisiones de participación laboral en el hogar, buscando empleo o ampliando el número de horas de trabajo, lo cual puede implicar también que se produzcan cambios en las características de los hogares con más o menos renta disponible (Addabbo et al., 2013 o Gálvez-Muñoz et al., 2013).

En parte, los problemas sociales en Colombia se pueden explicar sobre la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según dice la CEPAL(2016) la participación laboral de las mujeres a pesar de contar con avances significativos en el nivel educativo, cuenta con condiciones precarias en cuanto a lo que un empleo formal remunerado significa, de tal forma

que el contexto actual encara en un país desigual, donde las oportunidades laborales para las mujeres son restringidas, condicionadas y que además, según cifras del (DANE, 2018), el 40,7% de hogares colombianos son liderados por madres cabeza de hogar.

No obstante, existe una gran proporción de mujeres cabeza de hogar son empleadas a través de diferentes “Satélites de confección”, los cuales, son los encargados de la confección de diferentes tipos prendas, siendo estas dirigidas a aquellas empresas que desean disminuir sus costos de producción. Sin embargo, estos talleres satélites emplean a mujeres, que en su mayoría se encuentran en situaciones de desigualdad social y vulnerabilidad, y que por sus condiciones socioeconómicas se ven forzadas a aceptar este tipo de trabajo, a pesar de las diferentes condiciones y vacíos legales con los que cuenta.

De esta manera se evidencia que el mayor pago por prenda se ubica alrededor de \$1.000 y \$2.000 pesos colombianos (Confeccionadora textil, 2021), por lo que se convierte en un ingreso inestable, y que además, ante la ausencia de un contrato formal, las trabajadoras pierden acceso a las prestaciones sociales y derechos adquiridos que un contrato laboral brinda, lo que genera así un escenario desigual y vulnerable, que disminuye su calidad de vida y que crea un riesgo de aumentar su nivel pobreza.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

En el contexto de vida actual, con una economía globalizada, se han evidenciado diferentes cambios en las dinámicas laborales, tanto en países desarrollados, como en países de economías en desarrollo; tal es el caso de Colombia, en donde la legislación laboral se ha quedado rezagada ante las nuevas necesidades de las empresas, dejando la puerta abierta a la creación de figuras laborales sin control que empujan a sus trabajadores a la inestabilidad económica, pobreza y otros factores socioeconómicos (C. Tilly, 1995)

En Colombia, las políticas empezaron a reacomodarse a las necesidades de reducción de costos por parte de las transnacionales a partir del Plan Vallejo (1967), el cual buscaba facilitar el ingreso de materias primas al país e incentivar el comercio y las exportaciones, por medio de beneficios aduaneros y fiscales; de igual forma estas políticas se reforzaron al punto de convertirse en el objetivo principal del gobierno de César Gaviria (1990 – 1994), quien formuló una reforma al régimen de inversión extranjera facilitando la entrada y salida de capitales en el país.

Estas diversas políticas de flexibilización en el proceso productivo han conllevado a una flexibilización laboral, en donde se busca que las grandes unidades de producción se enfoquen en una actividad principal de mayores ingresos, mientras que las actividades secundarias y/o estacionales son encargadas a terceros. En consecuencia, estos procesos han llevado a dos nuevos paradigmas de la administración empresarial, con las denominadas formas Tayloristas, Fordistas, Posfordistas y NeoFordistas de la relación entre los y las empleadores, con los y las trabajadores; donde se abandona la protección al trabajador, y aparece la desagregación de unidades y procesos productivos, dando lugar a formas de desagregación productiva, donde presuntamente el trabajador obtendría mayor autonomía, sin embargo, es violado tanto su salud física como mental.

A su vez, (Salgado, J. A, 2009) define la pobreza como “una estrategia que mide la carencia económica desde diversos umbrales de satisfacción económica o material, se concibe como una estrategia de investigación científica... y como resultado presenta un índice sintético (índice de pobreza)”, de tal forma, que a través de los diferentes índices como el índice de GINI, es posible medir la desigualdad en relación con los ingresos y el Índice de Brecha de Género, el cual, permite analizar las oportunidades entre hombres y mujeres para 153 países, para que así, a través del análisis permita generar políticas públicas con el fin de disminuir y controlar la misma desigualdad.

De igual manera, es posible relacionar de manera directa el desempleo y la pobreza, donde, el desempleo es posible tratarlo como factor negativo que afecta gravemente los territorios, y según

(Pugliese, 2000) el desempleo se define como: “desempleado no es sólo quien no tiene un trabajo, sino únicamente «las personas adultas y sanas que efectivamente quieren un empleo”, de manera que, al no conseguir un empleo que permita mejorar las condiciones de vida y satisfaga las necesidades básicas con los servicios mínimos necesarios, se encuentra en situación de pobreza, donde puede evolucionar y llegar a una pobreza extrema.

Así, según cifras la CEPAL los hogares pobres en Colombia cuentan con un nivel de educación promedio de 6,6% frente a los hogares no pobres con un nivel del 9,4%. Además de ello, la CEPAL informa que el 73% de los hogares cuentan con poco nivel de educación, debido a que a través del tiempo se ha observado que no muchas personas cuentan con más de 16 años de educación. Para el año 2010 en los hogares pobres sólo el 0,03 de los integrantes cuenta con más de 16 años en educación, mientras que los hogares no pobres este nivel es alrededor del 0,28. Igualmente, se observa una diferencia en la tasa de ocupación de 0,12 puntos, debido que, según la CEPAL (2002) los hogares no pobres cuentan con una tasa de ocupación alrededor del 0,59 en la zona urbana, mientras que los hogares pobres cuentan con una tasa de ocupación del 0,47 en la zona urbana.

Por otro lado, se encuentra la precariedad laboral, definida por la FEM (Federación Europea de Metalúrgicos) como “un término que se utiliza para describir un empleo no estándar, de salario bajo, inseguro, que no ofrece protección ni permite al trabajador dar sustento a su familia” (OIT,2012). De tal manera, que las mujeres al encontrarse sin la posibilidad de encontrar un empleo estable, encuentran en esta forma de trabajo una salida, donde soportan condiciones desfavorables ante la falta de regulación. A su vez, según Carlos Prieto (2017), “el empleo precario no es así simplemente el empleo atípico ni lo es por ser atípico, sino por no respetar la norma social del buen empleo (o en terminología de la OIT, del empleo o trabajo decente)”.

Asimismo, en este tipo de empleo se observa la vulnerabilidad a la cual se enfrentan muchas de estas mujeres, ya que, según (Bueno y Valle, 2008; Weller, 2009; Horbath y Gracia, 2014; Leal, 2010) “...son señaladas como uno de los principales grupos vulnerables, en tanto sistemáticamente presentan resultados desfavorables...que se expresan no sólo en la participación en el mercado laboral, sino en la calidad de los empleos a los que acceden”.

Por su parte, uno de los principales autores del término de tercerización laboral es Ronald Coase (1910 – 2013), quien fue el primer economista en introducir el término de “Offshore” o “outsourcing” en la teoría económica, tras publicar su obra “The Nature of the Firm” en 1937; acuñando en éste las labores de tercerización y subcontratación que puede aplicar una empresa para reducir costos. Así, una empresa tenderá a crecer hasta que los costos de una transacción adicional dentro de la empresa se igualen a los costos de la realización de la misma transacción por medio de un intercambio en mercado abierto.

A su vez, Sánchez (2012 p.3) define la tercerización como la forma de contratación de la fuerza de trabajo donde no existe una relación de dependencia entre el contratante y el contratado, y existe un intermediario entre las partes, que facilita las relaciones laborales ‘encubiertas’. Así, también Iranzo y Richter (2012, p. 40), definen, la tercerización laboral como un tipo de contratación que se facilitó por medio diferentes reformas laborales frente al uso de la intermediación laboral como la utilización de otros mecanismos que también les permitieron a las empresas escapar a las sanciones de la legislación del trabajo, y a su vez disminuyeron las responsabilidades patronales.

De tal forma, en esta investigación la tercerización se entiende según lo proponen Iranzo y Richter, como el tipo de contratación que ha sido facilitada por diferentes reformas laborales en el uso de la intermediación laboral, utilizando diferentes métodos donde las empresas pueden escapar

a su vez de las sanciones a su legislación laboral, y a su vez estas han disminuido su responsabilidad patronal.

Por otra parte, según la seguridad social en Colombia todo trabajador tiene derecho a contar con la afiliación a un sistema de riesgos laborales, el cual según el Departamento Nacional de Planeación “Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL) son las entidades responsables de la afiliación, el registro y el recaudo de sus cotizaciones.” y así mismo, según el Sistema General de Riesgos Profesionales, encargadas de prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra todo riesgo profesional. Como también, tiene derecho a contar con una cobertura digna en el sistema de salud principalmente al régimen contributivo, la cual según el Ministerio de Salud se define como:

“un conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuando tal vinculación se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre éste y su empleador”. (Ministerio de Salud)

Y de esta forma, el trabajador también debe contar con una afiliación al sistema pensional el cual según el Departamento Nacional de Planeación tiene como objetivo:

“...garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas en la Ley 100 de 1993. También propende por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones” (DNP).

Por otro lado, es posible definir los ingresos como “una remuneración que se obtiene por realizar dicha actividad” McConnell, C.r y Brue, S.L(1997) y que puede contar con una capacidad de ahorro, que según el Banco Pichincha se define como la posibilidad que tienen las personas de separar un porcentaje de sus ingresos y reservarlo para su uso en el futuro; siempre y cuando hacerlo

no signifique desmejorar la calidad de vida o vivir “con las justas”, de manera que, se diría que cuenta con buenos ingresos.

Finalmente, el horario de trabajo es diferente a la jornada laboral, ya que el primero hace referencia al periodo en el cual el trabajador hace su jornada laboral establecida en el contrato.

## MARCO LEGAL

En los años 60 Colombia se encontraba con problemas internos del mercado laboral, esto debido a que las regulaciones eran demasiado rígidas según los observadores internacionales en relación con los otros países del continente americano (Avella, 2012), así pues, con muchas discusiones es creada la ley 50 por el ex ministro Francisco Posada de la Peña, a su vez, Cesar Gaviria era el presidente del país, de forma que esta ley promueve ser un avance tanto económico como laboral para el país, reformando los artículos 72, 74 y 77 del Código Sustantivo del Trabajo, a su vez, se ampliaron las posibilidades de subcontratación que se ampliarían en el sector de tecnologías de la información (RedLat, 2011).

El artículo 72 expresa de manera clara los contratos que van dirigidos a trabajar en el exterior, el artículo 74 mostrará claramente la proporción e igualdad de condiciones para cada uno de los trabajadores sea de la nacionalidad que sea y finalmente el artículo 77 por el cual se estipula las condiciones del contrato para el periodo de prueba del trabajador. Así como también, el 28 de diciembre se crea la Ley 60 de 1990 con énfasis en la Reglamentación escala salarial.

Así, siguiendo con la estimulación de empleo y las nuevas leyes que regulan e impulsan estos proyectos, se da continuidad con la Ley 789 de 2002 que entra en vigencia el 27 de diciembre de 2002 en cuestión de reforma laboral en Colombia y estimulación del empleo, donde se crean puestos de trabajo por el aumento en la jornada laboral diurna, sin embargo, esto afectará los ingresos de las personas, así, según Kugler y Cárdenas(1999) existe una percepción generalizada

de que los mercados laborales flexibles estimulan el empleo y reducen el desempleo, pero esto se ve de forma negativa en cuestión de que en Colombia al aumentar el empleo se disminuirán los ingresos de las personas.

Para el año 2006, es posible clasificar la tercerización laboral en tres diferentes modalidades; en primer lugar se encuentran las Empresas de Servicios Permanentes (ESP), según el decreto número 4369 de 2006, artículo 6° por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones, el artículo 6° hará referencia a los Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales, así pues estos usuarios solamente podrán ejercer su trabajo en ciertos eventos accidentales, de licencia, reemplazo o transitorio; como segundo lugar se encontraran las empresas Outsourcing – Contratista independiente, que según el Código sustantivo del trabajo en el artículo 34, “Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios”, donde, la tercerización será por el personal para realizar actividades ajenas a la empresa; de tal forma que en la tercera modalidad se encuentran las Cooperativas de Trabajo Asociado, según la ley 1233 de 2008 artículo 13, donde: “ las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico”, donde a su vez serán asociaciones de personas naturales para actividades específicas o la realización de un proceso total y resultado determinado.

Sin embargo, en Colombia estas tres modalidades están sujetas a ciertas condiciones y limitaciones que son reguladores en esta forma de trabajo. Para los últimos años se había establecido el decreto 583 del 2016, con fin de conceptualizar y regular la tercerización, donde “ La tercerización laboral se entiende como los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener

bienes o servicios de un proveedor que cumpla con las normas laborales vigentes”, y de la misma forma, describe la tercerización ilegal, como: “...una institución o empresa pública o privada, vinculan personal para el desarrollo de actividades permanentes a través de un proveedor, o cuando se violen los derechos constitucionales, legales y prestacionales...”(Decreto 583) de forma que, vincular personal para realizar actividades permanentes se ven afectados los derechos legales, las prestaciones sociales y los derechos constitucionales de la ley para con el trabajador.

Sin embargo, este decreto fue suspendido en el año 2017, por lo que actualmente no existía algo específico que determinara la tercerización ilegal, no obstante, para el año 2018 se acepta la resolución 2021 “Por lo cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la ley 1429 del 2010”, que ratifica la inspección y regulación de este tipo de empleo, de tal forma que existen restricciones donde la tercerización puede ser sancionada, según sea la modalidad de tercerización a la que se pertenezca, como por ejemplo y principalmente cuando al trabajador no se le reconocen las prestaciones sociales, no es afiliado o no cotiza al sistema de seguridad social. Es posible decir que, la tercerización en Colombia se rige principalmente por los siguientes artículos, leyes y decretos propuestos por el Congreso de la República. (ver tabla 3).

**Tabla 3.**

*Legislación laboral en Colombia.*

<b>Norma</b>	<b>Ley / Artículo o Decreto</b>
Ley 50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 60 de 1990	Por la cual se reviste el Presidente de la Republica de facultades extraordinarias para modificarla la nomenclatura, escalas de remuneración, el régimen de comisiones, viáticos y gasto de representación y tomar otras medidas en relación con los empleados del sector público del orden nacional
Decreto 468 de 1990- fue derogado por el decreto 4588 de 2006	Por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de

1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado

Ley 10 de 1991	Por la cual se regulan las empresas asociativas de trabajo.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema integral de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionadas exceptuados y especiales.
Decreto 2417 de 2007 que modifica el decreto 4588	Por el cual se modifica el decreto 4588 de 2006
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de empleo
Ley 1610 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Resolución 2021 de 2018	Por el cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la ley 1429 de 2010,

*Nota:* Elaboración propia 2021- citando todas las leyes nombradas.

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

Existen tres principales enfoques de metodologías de investigación. El primero llamado cuantitativo, el segundo cualitativo y el tercero que es una combinación de los 2 anteriores denominado mixto y según sea la investigación podrá elegir cualquiera de estos tres, según sea la preferencia de los investigadores y la ruta que se desee elegir en la investigación.

El enfoque cuantitativo “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento” (Hernández. S, 2003), siguiendo un proceso de investigación riguroso entre el cual, se encuentran algunas fases como: la idea, el planteamiento del problema, la revisión de la literatura, la

elaboración de hipótesis, el desarrollo de la investigación, la definición de la muestra, la recolección y análisis de los datos, y finalmente la elaboración del reporte de los análisis.

Por su parte, el enfoque cualitativo “utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación” (Hernández, S. 2003), sin embargo, el proceso de elaboración anterior, aunque cuenta con fases muy similares no poseen la misma aproximación del primer enfoque, por lo que los resultados no son exactos dada su naturaleza, y, a su vez permite que se pueda edificar el proceso o la fase en toda la investigación.

Esta investigación, por medio de la técnica de historia de vida, y, las encuestas realizadas para “satélites de confección” ubicados en la ciudad de Bogotá, intenta combinar métodos cuantitativos y cualitativos para llegar a la perspectiva general (índices económicos de pobreza) de la situación de esta población femenina trabajadora.

Es un enfoque mixto<sup>1</sup>, porque “los datos pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros de archivos, entrevistas directas, observación directa, observación de los participantes e instalaciones u objetos físicos (Chetty, 1996).”

La población representativa de esta investigación corresponde a estratos socioeconómicos del 1 al 3, sobre quienes se analizan variables como: el acceso a prestaciones sociales (acceso y cobertura en salud, ARL, cotización de pensión, tipo de contrato, entre otras) que afectan tanto la condición de vida de estas mujeres como la de sus familias.

---

<sup>1</sup> Según (Creswell y Creswell, 2018 y Lieber y Weisner, 2010) “los métodos mixtos utilizan la evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales simbólicos y de otras clases” esto, con el fin de profundizar en la investigación y que, a su vez, la investigación pueda llevarse de manera más íntegra.

Finalmente, la investigación es de tipo transversal y permite analizar diferentes variables para un grupo determinado y/o una muestra determinada, por lo que es posible aplicarlo para esta investigación, ya que, se busca determinar la afectación en las condiciones sociales y económicas de las trabajadoras, teniendo en cuenta las diferentes variables, como: el tipo de contratación, el acceso y cobertura en salud, la afiliación a la ARL, cotización de pensión, y así, en consecuencia analizar si estas mujeres llegar a ser afectadas en algún momento por la pobreza.

**Tabla 4.**

*Variables para analizar*

<b>Variables a analizar en comparación</b>
Rango de ingresos
Afiliación a Salud
Afiliación a ARL
Afiliación a Pensión
Tipo de contrato
Horario Laboral
Capacidad de ahorro

*Nota:* Elaboración propia.

#### Elección de la muestra

Para definir una muestra representativa de este sector, se utiliza la fórmula de población infinita con un intervalo de confianza del 95%:

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2}$$

Siendo:

n= el tamaño de muestra buscado

z=parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

e =error de estimación máximo aceptado

p = probabilidad de que ocurra el evento estudiado

$q = (1-p)$  probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

De forma tal que, al reemplazar los valores en la ecuación, se evidencia que es necesario realizar alrededor de 124 encuestas con el fin de encontrar una muestra representativa, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 6.28%.

$$n = \frac{1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}{0.0628^2} = 124$$

## INSTRUMENTOS

En este apartado se expondrán los instrumentos que se utilizarán a lo largo del desarrollo de esta investigación con el objetivo de obtener un sustento estadístico para la hipótesis planteada originalmente como base de esta investigación.

### Encuesta

Como se menciona anteriormente, se desarrolla una encuesta estadística que se divide en secciones diferentes, comenzando con la sección de antecedentes laborales, y la sección relacionada al contexto laboral actual, en estas dos primeras secciones se tiene como objetivo conocer las condiciones laborales, como lo son el tipo de contratación (verbal, escrito, indefinido, etc.), si tienen cobertura para servicios de Salud (EPS), como se encuentra su situación pensional, su jornada laboral semanal y su rango de ingresos mensuales. Para la tercera sección, la encuesta busca indagar sobre la composición del hogar de cada una de ellas, conocer si son madre cabeza de hogar, si comparten los gastos, si tienen hijos, entre otros, y finalmente, la última sección busca conocer qué ítem se lleva la mayor parte de sus gastos mensuales; para el desarrollo de esta encuesta se toma como base la Gran Encuesta Integrada de Hogares, no obstante se decide distribuir esta nueva encuesta entre la población objetivo puesto que, con los resultados obtenidos por parte de la GEIH, no hay manera de filtrar los datos para la población objetivo de esta investigación.

Se logra la recolección de 124 respuestas, siendo así un resultado representativo para la población femenina que se desempeña en el sector de confecciones en Bogotá con un nivel de confianza del 95% y un margen de error restante de 6.28%, obteniendo características cuantitativas para el sustento de la hipótesis presentada en este documento. Con la información obtenida, es posible identificar, verificar y desarrollar tanto los índices económicos de pobreza, como la realidad que viven estas mujeres a través de una única historia de vida.

#### Historia de vida

El enfoque cualitativo cuenta con el método biográfico, el cual posee como fuente de recolección de datos la historia de vida, esta fuente permite conocer e indagar de forma detallada las situaciones vividas por una persona, mostrando a fondo sus experiencias. “Las experiencias personales suelen reflejar tanto la vida como el contexto histórico social” Monje (2011).

Por lo cual, a través de la historia de vida de una mujer trabajadora en el sector de confección, se realiza una charla grabada, con el fin de que la trabajadora tenga la capacidad de expresar y compartir lo que ha vivido, específicamente en el ámbito laboral.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS:**

En Bogotá se presenta una mayor presencia de informalidad laboral entre los establecimientos con informalidad empresarial y/o con baja capacidad productiva, que para el año 2017 generaban alrededor de 52.031 empleos en la ciudad (Secretaría Distrital de Planeación, 2017); que a su vez mostraron una tendencia de localización hacia las localidades periféricas al sur de la ciudad, como se expondrá más adelante, en este apartado.

Asimismo, según las cifras de la encuesta multipropósito de Bogotá, existe un nivel de 41.1% de informalidad laboral en la ciudad para el mismo año, con presencia en diversos sectores

de la economía, que incluyen empresas formales e informales; así como grandes, pequeñas y medianas; sin embargo, se denota una tendencia en donde los niveles de informalidad se hacen mayores en las pequeñas empresas, también caracterizadas como compañías con baja capacidad productiva.

Para comenzar, se resalta el hecho de que todas las mujeres encuestadas aceptaron el acuerdo de confidencialidad y tratamiento de datos para fines del desarrollo de esta investigación.

Por su parte, los resultados obtenidos a través de la instrumentación utilizada denotan las precarias condiciones laborales a las que se someten las trabajadoras satélites del sector confección, y evidencian algunas de las razones que las empujan a aceptar este tipo de ocupación. A continuación, se presentan a detalle algunos de estos resultados.

## RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS – ENCUESTAS

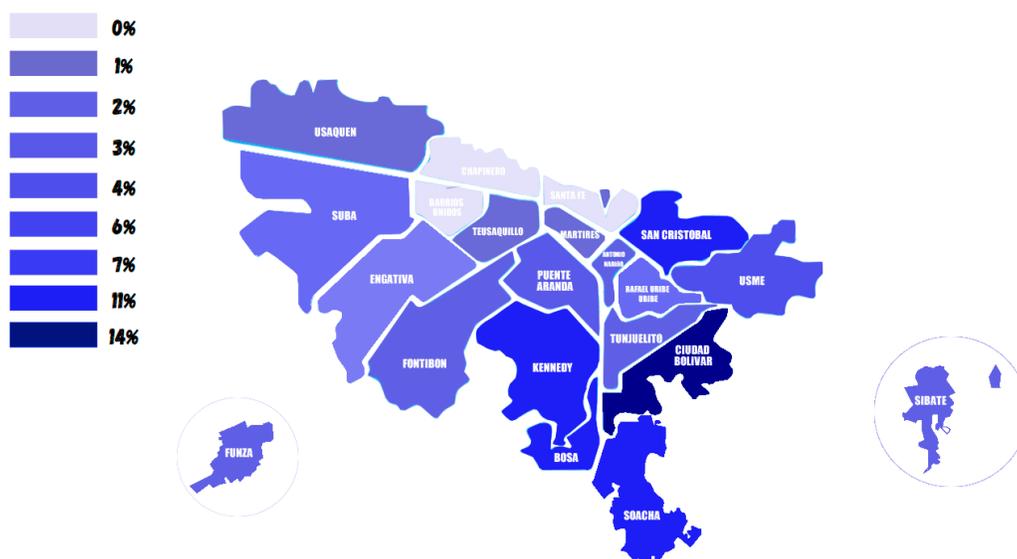
En primer lugar, se evidencia una mayor concentración de este tipo de ocupación en las localidades periféricas al sur de la ciudad, pues se observa que en tan solo 4 de estas localidades, Ciudad Bolívar, Usme, Kennedy y Bosa, se encuentra alrededor de un 40.65% de las encuestadas (Ver gráfica 1, siguiente página). Estas localidades a su vez concentran la población en pobreza de la ciudad, con niveles por encima de 44% en cada una (Camargo & Hurtado, 2011). De igual forma, se evidencia otra concentración en este tipo de labor en barrios que se caracterizan principalmente por ubicarse en escala socioeconómica<sup>2</sup> no mayor al estrato 3, que, en este caso, suma un 84.68% del total de personas encuestadas en el desarrollo de esta investigación.

### **Gráfica 1.**

---

<sup>2</sup> Esta Información, que al ser corroborada con los datos obtenidos por la organización Bogotá Como Vamos, en su informe de calidad de vida para el año 2021, demuestra una clara desigualdad a nivel social y también unos patrones de localización de los niveles de pobreza en las localidades hacia el sur de la ciudad, donde se concentra el 47% de las encuestadas para esta investigación.

*Distribución de las encuestadas por localidades en la sabana de Bogotá.*



*Nota:* Elaboración propia

De los resultados obtenidos también destacan otros aspectos como el nivel de escolaridad, donde se observa que un 62.9% de las encuestadas cuentan con un nivel de estudios equivalente al bachillerato, y solo un 4.84% de estas mujeres cuentan con un título universitario, lo cual es una muestra más de las condiciones que pueden llevar a esta población vulnerable a recurrir a este tipo de ocupación.

Por otro lado, en la Tabla 5 (ver siguiente página) se observa una clara ausencia de condiciones laborales mínimos entre las encuestadas, pues un 60.4% de las encuestadas no cuenta con ningún tipo de contrato laboral, mientras que el 39.6% restante tiene contratos de tipo verbal, prestación de servicios, obra labor, o contratos ocasionales; se observa que ninguna de las personas encuestadas cuenta con un contrato de término indefinido o definido.

**Tabla 5**

*Respuestas a la pregunta: ¿Actualmente, con qué tipo de contrato cuenta?*

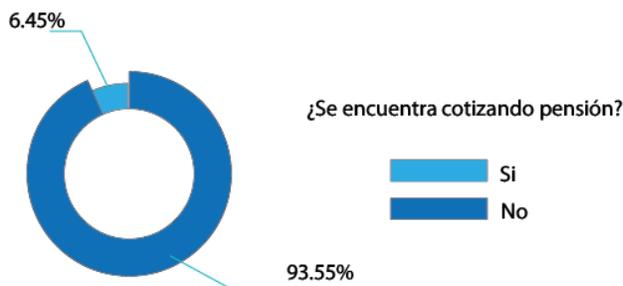
Respuestas	Repeticiones	Porcentaje
Contrato a término fijo	0	0,00%
Contrato a término indefinido	0	0,00%
Contrato ocasional	4	3,23%
Contrato por prestación de servicio	6	4,84%
Contrato de obra labor	9	7,26%
Acuerdo Verbal	30	24,19%
No tiene contrato	75	60,48%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100,00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

A raíz de lo anterior, también se puede observar que existe un mínimo acceso a prestaciones sociales, o condiciones laborales establecidas, que se evidencia en la gráfica 2, donde se muestra que un 93.5% de las encuestadas NO se encuentra cotizando pensión, ni tiene acceso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), lo cual resulta inquietante al tener en cuenta que un 49.2% de esta población encuestada tiene más de 45 años, y a su vez, que existe una misma proporción de esta población que es madre cabeza de hogar.

**Gráfica 2.**

*¿Se encuentra cotizando pensión?*

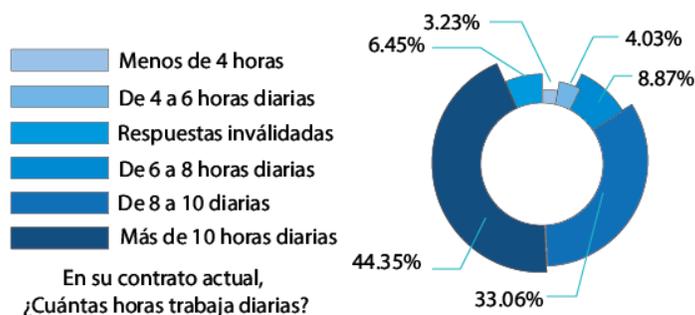


*Nota:* Elaboración propia.

Pues, como se evidencia en la Gráfica 3, un 77,42% de esta población cumple jornadas laborales de más de 8 horas diarias, en un país donde el Código Sustantivo del Trabajo, establece en el artículo 161 que la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria es de 8 horas al día.

**Gráfica 3**

*Cantidad de horas de trabajo diarias.*



*Nota:* Elaboración propia.

Otro aspecto a destacar sobre los resultados de este trabajo investigativo se basa en la pregunta sobre rango de ingresos que perciben las encuestadas a raíz de su labor como satélites de confección, cuyas respuestas se exponen en la Tabla 6, en donde se evidencia que alrededor de un 69% de esta población percibe ingresos menores a un salario mínimo legal vigente, y que, al depurar los diferentes gastos que deben suplir, solo un 5.6% de las encuestadas manifestó que lograba ahorrar una parte de su ingreso para inversiones a futuro, o como ahorros programados.

**Tabla 6.**

*¿En qué rango se encuentran sus ingresos actuales?*

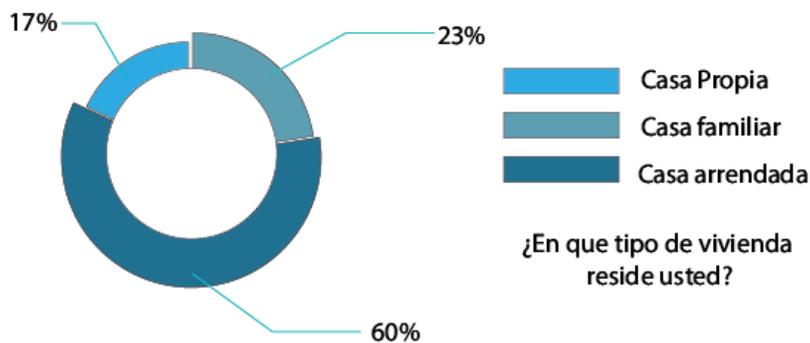
<b>Respuesta</b>	<b>Repetición</b>	<b>Porcentaje</b>
Menor a un (1) Salario Mínimo Legal Vigente	86	69,35%
Entre 1 SMLV y 2 SMLV	35	28,23%
Más de 2 SMLV	3	2,42%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100,00%</b>

*Nota:* Elaboración propia.

Así mismo, otro aspecto a destacar como parte de los resultados estadísticos de esta investigación es la gran proporción de mujeres encuestadas que reside en casas bajo la modalidad de arriendo, donde a través de la Gráfica 4 se evidencia la presencia de una proporción de 59.68%, que sumado a un 89.52% de mujeres que tienen al menos a una persona que depende económicamente de ellas, bajo esta labor; lo cual es una muestra más de como distribuyen estos ingresos, que resultan limitados, en algunos casos.

#### Gráfica 4.

Tipo de vivienda



Nota: Elaboración propia

Por otro lado, como parte de la investigación también se evidencia que alrededor de un 55.65% de la población objetivo lleva más de dos años desempeñándose como satélite de confección textil, lo cual, teniendo en cuenta los porcentajes de aportes a Pensión o ahorros programados, junto con la edad de la encuestadas, resulta un tema preocupante para estas mujeres que llevan trabajando durante largos periodos de tiempo sin cotizar pensión.

En la misma línea, también se observa que alrededor de un 60% de las mujeres encuestadas no cuentan con vivienda propia, por lo que el arriendo se convierte en uno de sus principales pilares de gasto, esto, respaldado con un 46.5% de las mujeres encuestadas, que ubicaron el Arriendo, como el gasto de mayor importancia dentro de la distribución del ingreso para ellas.

#### 1. Legalidad y Estabilidad económica

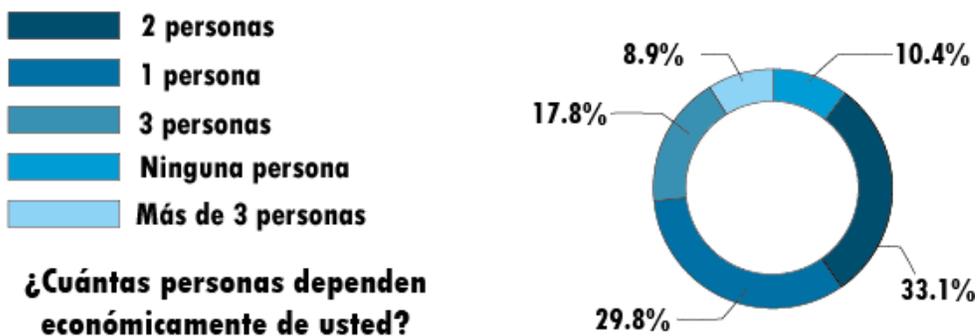
En primer lugar, se evidencia que, ante la ausencia de un contrato laboral, con un marco legal definido dentro de la normativa colombiana, esta población pierde acceso a derechos laborales, tales como: una jornada laboral definida y menor o igual a 8 horas de trabajo diarias, acceso a prestaciones laborales por parte del empleador, e ingresos mensuales y equivalentes o superiores a un Salario Mínimo Legal Vigente.

Por ejemplo, en cuanto al acceso a las prestaciones sociales, como lo son: Pensión, ARL, y salud, se evidencia una clara tendencia de esta población a no contar con estas prestaciones, lo cual sumado a la edad de estas mujeres, resulta preocupante, pues a pesar que muchas de estas mujeres han dedicado toda su vida a esta labor, no tienen ningún tipo de claridad o estabilidad económica asegurada para su vejez, por lo que también se observa, basado en los resultados de las encuestas, que existe una presencia equivalente a 13% de mujeres mayores a 55 años que siguen dedicándose a esta labor, a pesar que la edad de pensión para las mujeres en Colombia, es de 57 años<sup>3</sup>.

A su vez, cuando se observa los rangos de ingresos de esta población, en donde un 69.35% de estas mujeres perciben ingresos menores a un Salario Mínimo Legal Vigente, lo cual constituye un factor de riesgo de pobreza para esta población y para sus hogares, pues existe un 70% de población encuestada que tiene al menos a una (1) persona dentro de su hogar que depende económicamente de esta labor (Ver Gráfica 5).

### Gráfica 5

*¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?*



*Nota:* Elaboración propia

De esta forma, se constituye un punto de vista frente a una población que, a pesar de trabajar más de 8 horas al día, percibe ingresos menores a un Salario Mínimo Legal Vigente, y que además

<sup>2</sup> En este sentido, el decreto 1833 de 2016, por el cual se establece el sistema general de pensiones, en su artículo 2.2.4.4.4 salario de referencia, contempla que el trabajador tendría a la edad de 57 años si es mujer o 62 si es hombre.

no tiene acceso a prestaciones sociales, derechos laborales, ni ningún tipo de seguro o ahorro programado para su vejez.

## 2. Ahorro e Inversión

En cuanto a las posibilidades de ahorro, ya se evidenció un acceso mínimo al ahorro programado para la vejez, como lo es la pensión; pero a su vez, también se habla de una casi nula posibilidad de acceder a créditos o ahorros destinados a la inversión, pues al no contar con un contrato laboral que sustente un ingreso estable, estas mujeres se enfrentan a bancos que les niegan acceso a créditos de inversión en vivienda, por lo cual se ven obligadas a seguir viviendo bajo figuras de arriendo mensual, en donde, como se observa en la gráfica 4, un 59.7% de esta población sigue habitando viviendas en arriendo, con la imposibilidad de acceder a una vivienda propia; información que se sustenta en la historia de Vida presentada por la Señora Marcela (Ver Anexo 2).

De igual forma, a través de la historia de vida, se exponen factores de inestabilidad laboral, que le han impedido acceder a una mejor calidad de vida para ella y su familia, pues se encuentra en incertidumbre total frente a su vejez, ya que no ha tenido la posibilidad de acceder a ahorros programados de pensión, debido a que su actividad laboral no es estable, y como ella misma lo menciona, puede durar semanas sin trabajar, sin percibir ingresos, por lo que se ve obligada a recurrir a los ahorros que ha logrado coleccionar, para poder sobrevivir en esos periodos cesantes.

En la misma línea, se evidencia que, ante la ausencia de un contrato laboral enmarcado dentro de las normativas legales, estas mujeres pierden posibilidades de acceder a créditos de inversión, pues no tienen como sustentar un ingreso estable ante una entidad bancaria; misma razón

por la cual no tienen posibilidad de acceder a planes de ahorro programado, como, por ejemplo, en Fondo Nacional del Ahorro<sup>4</sup>.

### 3. Calidad de vida: Familia, Ocio y Recreación.

En primer lugar, teniendo en cuenta que estas mujeres perciben ingresos proporcionales a la cantidad de prendas que confeccionan, y ante la ausencia total de regulación de sus condiciones laborales, se ven obligadas a someterse a largas jornadas laborales, en su mayoría, superiores a 8 horas de trabajo diarias.

Asimismo, se evidencia, a través de la historia de Doña Marcela, como este tipo de empleabilidad le ha impedido disfrutar de tiempos de ocio y recreación con su familia, pues no existe ninguna figura de descanso remunerado dentro de esta labor, así como ella misma manifiesta “el tiempo que no trabajo, es plata que pierdo”, no existen vacaciones, domingos de descanso ni días feriados; ella misma manifiesta, durante la actividad realizada de la historia de vida, como perdió tiempo de calidad con sus hijos, por verse obligada a trabajar para poder obtener el sustento de su familia.

### ÍNDICES DE POBREZA

De igual forma, para obtener un nuevo sustento económico a la hipótesis planteada como parte de esta investigación, se procede a obtener índices de pobreza monetaria, como lo son la tasa de pobreza, brecha de pobreza e índices de severidad de la pobreza. Para determinar estos indicadores económicos se toma en cuenta la cantidad de hogares cuyo ingreso per cápita se

---

<sup>4</sup> El Fondo Nacional de Ahorro es una institución bancaria colombiana creada, a través del Decreto Extraordinario 3118 de 1968, para administrar las cesantías de los empleados públicos y trabajadores oficiales

encuentra por debajo de la línea de pobreza<sup>5</sup>, que para el año 2021 se ubicó en COP \$477.221 en la ciudad de Bogotá.

Para esto se toma como base la información obtenida a través de la encuesta elaborada en el marco de esta investigación, más específicamente las respuestas a las preguntas 21, 25 y 34; donde se tocan temas como, rango de ingresos, su condición como cabeza de hogar, y cuantas personas dependen económicamente de su labor.

A raíz de esto, se obtiene un subgrupo de 55 mujeres, dentro de las 124 respuestas totales, que manifiestan ser madres cabezas de su hogar, y sobre el cual se desarrolla la definición de los índices mencionados anteriormente de la siguiente manera:

$$IP = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^H \left( \frac{z - y}{z} \right)^\alpha$$

Dónde:

N = población de mujeres que manifestaron ser cabeza de hogar

H = Número de hogares con ingresos per cápita inferiores a la línea de pobreza

z = Línea de pobreza de Bogotá

y = ingreso per cápita del hogar

$\alpha$  = Factor exponencial para darle más o menos peso a los hogares más pobres.

En primer lugar, para obtener la tasa de pobreza se desarrolla de la siguiente manera:

$$Tasa\ de\ pobreza = IP_0 \rightarrow \alpha = 0$$

Si se tiene en cuenta que para  $IP_0 \rightarrow \alpha = 0$ , se obtiene:

$$IP_0 = \frac{H}{N}$$

---

<sup>5</sup> Se define como línea de pobreza un valor monetario en el que se considera tanto el costo de adquirir una canasta básica de alimentos, como el costo de otros bienes y servicios necesario para cubrir las necesidades básicas. (CEPAL, 2018)

Por tanto, al filtrar nuevamente los resultados, en base a la población de mujeres cabeza de familia de la encuesta, se analizan nuevamente las preguntas 21 (Rango de ingresos) y 34 (número de personas que dependen económicamente de su labor), se obtiene un nuevo subgrupo de 50 hogares cuyo ingreso per cápita se encuentra por debajo de la línea de pobreza, por tanto  $H = 50$

Entonces:

$$IP_0 = \frac{50}{55} = 0.9091$$

Por tanto, se demuestra que dentro de la población de mujeres cabeza de hogar que se desempeñan como satélites de confección textil en la ciudad de Bogotá, hay un 90.91% de hogares que se encuentran en condición de pobreza monetaria.

Luego, para el índice de brecha de pobreza se define:

$$\text{Brecha de pobreza} = IP_1 \rightarrow \alpha = 1$$

$$IP_1 = \frac{1}{55} \sum_{i=1}^H \left( \frac{z - y}{z} \right)^1$$

$$IP_1 = \frac{1}{55} (12.3096)$$

$$IP_1 = 0.2238$$

Por tanto, se concluye que el déficit de pobreza para esta población de mujeres satélites de confección textil es de 22.28%, cifra que a su vez representa la proporción de ingreso que deberían percibir a manera de aumento para superar esta condición de pobreza monetaria. Esta proporción a su vez corresponde a un aumento de COP \$106.807 para el ingreso per cápita de estos hogares.

## HISTORIA DE VIDA

De acuerdo con la historia de vida laboral que fue posible desarrollar con la ayuda de Doña Marcela, se logra comprender las situaciones laborales y económicas de estas mujeres trabajadoras del sector textil, ya sea que se desarrolle de forma independiente y/o empleada. En su historia de vida laboral Doña Marcela permitió explorar principalmente sobre sus condiciones laborales tanto en empresas antiguas como en empresas actuales, su metodología de trabajo, su aspecto económico y sus condiciones sociales.

**Figura 2.**

La historia de Doña Marcela



Nota: Elaboración propia.

Antes de comenzar, es necesario aclarar que esta historia de vida laboral y su difusión cuentan con el permiso de Doña Marcela. Así que, esta es la historia de vida laboral de una mujer que actualmente tiene 47 años, se desempeña como trabajadora satélite en el sector de confección de manera independiente, es ama de casa y actualmente su vivienda se encuentra en un sector estrato 3 en la localidad de Antonio Nariño. Ella es una mujer que ha estudiado, termino su estudio básico como bachiller, estudió diseño, pero, no cuenta con el título y realizó 4 semestres de derecho, aunque dejó de lado sus estudios por mantener y llevar las riendas de su hogar luego de su separación.

Durante 25 años ha estado ligada con el sector de la confección, pero, más exactamente lleva unos 15 años desempeñando su labor como satélite. De acuerdo con algunas de sus experiencias laborales, la primera de ellas está ligada a cómo ella llegó a este sector y fue gracias a una amiga que le enseñó a manejar las diferentes máquinas, entre ellas la máquina fileteadora, y como veía que su amiga iba ganando dinero y ella no se encontraba trabajando le ayudó y a su vez le nació ese gusto por el tema de confección y diseño, luego de esto con la ayuda de un amigo quien a su vez era profesor de la Escuela de Artes y Letras hicieron un trato, donde él le permitía estudiar diseño, pero, ella a cambio trabajaba con él, realizando el trabajo de confección para una empresa caleña, sin embargo, esto conllevaba largas horas de trabajo, de manera que para cumplir con las entregas de camisas a dicha empresa, debían trabajar noches enteras y dormir poco, es decir, debían distribuir su tiempo entre trabajar y estudiar para poder cumplir con aquellas entregas.

Otra de sus experiencias laborales, es aquella que le permitió lanzarse como satélite de confección de manera independiente, se trata de aquella experiencia en el año 2010, donde no contaba con ningún tipo de contrato laboral, sino que su pago era con base a su operación, es decir, no contaba con un salario fijo; pero si contaba con un horario fijo, el cual era entre las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde entre semana y los sábados de 8:00 de la mañana hasta las 3:00 de la tarde, con aproximadamente 20 minutos distribuidos entre mañana y tarde para poder tomarse un tinto.

Más explícitamente y de acuerdo con lo anterior, al ser un trabajo por operación a ella le pagaban un valor diferente por cada actividad que ella realizara en la máquina de trabajo, es decir, por cerrar mangas le pagaban un precio de \$50 pesos para la época (Año 2007), por cerrar camisetas en los costados otro precio y así sucesivamente, lo que significaba que para ganarse al menos \$20.000 pesos diarios, debía realizar muchas actividades en la máquina, pero, cabe resaltar que aún

después de tanto tiempo sus amistades le comentan que aún les pagan prácticamente lo mismo por realizar cada una de esas actividades( cerrar mangas, cerrar costados, entre otras).

Ella ganaba o así su día alrededor de \$35.000 pesos lo que significaba que, hacia alrededor de 7000 operaciones diarias, aludiendo su hora de almuerzo y sus “breaks” para poder sacar un día de trabajo, es decir, que, si tomaba sus “breaks” o paraba un momento, significaba que “perdía tiempo y lo que pasaba era que, pues perdía plata, porque, pues la idea es trabajar para uno poder sacar” según Doña Marcela. Además, de que no contaba con ninguna afiliación a la ARL, a salud y/o cotizaba pensión debía por lo menos una vez a la semana realizar el aseo de la cocina y al baño.

No obstante, comenta Doña Marcela que les solicitaron firmar un contrato, obligatoriamente, donde tenía como condición que parte de su sueldo sería para pagarles una ARL, esto conllevaba a que “aparte de que ya era complicado, nos iban a quitar una parte de nuestro sueldo para pagar una ARL, entonces pues no se justificaba, la verdad yo no la firmé, ahí fue mi despido” (Doña Marcela), lo que significa que este trabajo, como anteriormente se comentó le permitió ser un satélite de confección de manera independiente.

Al convertirse, en satélite de confección de manera independiente con sus propias máquinas recibe más ingresos, de acuerdo con su pago ya no depende de acción realizada en la máquina, sino que este depende de cada prenda hecha y/o finalizada, no obstante, el pago de una prenda hecha redondea actualmente entre \$1.000 pesos a \$2.000 pesos, según sea la prenda. Doña Marcela, comenta y expone el precio de un body para bebe, por el cual a ella le pagan \$1.200 pesos en la actualidad, año 2022, y en ese caso debe hacer una cantidad de 100 body's, es decir, que su ganancia redondea entre \$120.000, sin embargo, se debe descontar alrededor de \$31.000 que representa los insumos que ella utiliza para realizar su trabajo (hilos, hilazas y agujas), al igual que los gastos de su hogar.

Igualmente, ella al mismo tiempo realiza otros tipos de confección, como lo son: pantalones o camisas con un pago de \$1.800 pesos para el primero y el segundo con un pago de \$1.500 pesos, con un corte semanal de alrededor de 200 a 320 prendas, según sea la prenda y la cantidad necesaria. Por ejemplo: ella comentaba que en el mes inmediatamente anterior llegó a ganarse alrededor de \$1'800.000 pesos, realizando alrededor de 1000 prendas de pantalones solamente, pero, a este valor se le debe descontar el valor de los insumos que ella utilizó que fue alrededor de \$400.000 pesos, más los gastos del hogar y sus gastos personales, donde concluye que lo que puede ahorrar es muy poco porque ella sigue ayudando a sus tres hijos; además de que sus jornadas laborales son de 7 de la mañana hasta las 9 de la noche en su casa. A su vez, no puede afiliarse de forma independiente a salud, a pensión o ARL de forma independiente, por motivo de que este trabajo no es continuo y no cuenta con algún tipo de contrato con quien le provee trabajo, sino que este es ocasional y según se encuentre el contexto económico – social, tendrá trabajo.

Una muestra de la inestabilidad de su labor es que actualmente lleva un par de semanas sin trabajar debido a una escasez de insumos a nivel nacional. Al igual que el tiempo de la pandemia, puesto que su trabajo se terminó, al cerrar todo y no existir esa necesidad del sector textil de confeccionar, el satélite ya no le proveía dinero y fue una época bastante dura para ella, puesto que existían días en los que no tenían ni para comprar una bolsa de leche, ni mucho menos para pagar un arriendo, por ello cuando todo empezó a “normalizarse” y que se permitía dejar salir únicamente a una persona por hogar, ella tomó la decisión de salir a buscar algún satélite que le permitiera confeccionar tapabocas, no obstante, el pago no era tan bueno, por un tapabocas le pagaban alrededor de \$100 pesos, lo que significaba que en un día debía confeccionar alrededor de 100 tapabocas para conseguir lo del diario del día siguiente, descontando el valor de los insumos.

Finalmente, existen precios, de tiempo atrás, que aún se mantienen para la confección de estas prendas, además de que no existen garantías de prestaciones sociales, no existe ese tiempo de

calidad con la familia, puesto que le toca todo un día, toda una semana o inclusive todo un mes para poder sacar el corte de confección y conseguir el dinero para suplir las necesidades.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados de esta investigación tienen sustento estadístico y cualitativo, gracias a la elaboración y distribución de las encuestas y sumado a la(s) historias de vida también adjunta. Se presenta un importante respaldo positivo a la hipótesis presentada en esta investigación.

Los resultados obtenidos de 124 encuestas, realizadas de manera presencial y virtual, con un intervalo de confianza de 95% y un margen de error del 6.28% (Ver Sección Metodología, página 9), se acepta la hipótesis planteada como base de esta investigación. La población femenina, mujeres trabajadoras como satélites del sector de confecciones en Bogotá y sus pueblos anexos, ven afectada negativamente su calidad de vida al desempeñarse como trabajadora en “Satélite de confección”.

De esta manera, resulta de gran importancia resaltar que con la información recolectada a través de la historia de vida enfocada en el ámbito laboral de Doña Marcela se evidencian nuevos elementos que apoyan la hipótesis principal de esta investigación, y a los argumentos expuestos anteriormente. Esta es una cara real de las cifras presentadas hasta el momento, y una caracterización más profunda de las condiciones laborales y de vida de esta población.

La historia de vida de Doña Marcela, una mujer de 47 años ama de casa y madre de 3 hijos que lleva desempeñándose bajo esta labor por más de 15 años, evidencia las condiciones de precarización laboral en las que desempeña su labor: el pago de confección por prenda se encuentra alrededor de COP\$1.200 – COP\$1.800, y debe exponerse a jornadas laborales de hasta más de 12 horas diarias para poder obtener un ingreso que le ayude a cubrir los gastos de su hogar.

De igual forma, tanto la encuesta como la historia de vida evidencian que las mujeres cabeza de familia tienen un riesgo mayor a perder sus fuentes de empleo al ser madres cabeza de familia, lo cual les imposibilita acceder a trabajos estables, formales y constituidos dentro de un marco legal; pues existe un 60% de mujeres a nivel local que carece del derecho legal al permiso por maternidad, lo cual tiene una importante incidencia en la capacidad de estas mujeres para conservar su puesto de trabajo tras una situación de maternidad.

Por otro lado, cabe resaltar la evidencia de una clara disminución del ingreso real de estas mujeres tras una pérdida de su poder adquisitivo, pues como ellas mismas lo manifiestan, hace aproximadamente 20 años les pagaban entre COP \$50 y COP \$200 por operación, y en promedio COP\$1.500 y COP\$2.200 por confección de cada prenda; y hoy en día, en el año 2022, los precios se mantienen aproximadamente sobre el mismo nivel; esto, a pesar de la inflación constante y la pérdida del valor adquisitivo del Peso colombiano.

Asimismo, si se mide el ingreso en base al salario mínimo, que para el año 2010 se encontraba en COP\$515.000, que para ese momento equivalía a USD\$251,93<sup>6</sup>, frente al salario mínimo vigente en el 2022, equivalente a COP\$1'000.000, que a cifras actuales equivale a USD\$245,98<sup>7</sup>. Se evidencia, que a pesar de que el salario mínimo en Colombia ha aumentado alrededor de un 97.08% durante los últimos 10 años, su equivalencia en dólares, por el contrario, ha disminuido un 2.36%; cifra que resulta preocupante, en tanto el costo de vida de los colombianos ha aumentado en niveles equivalentes a los incrementos que ha presentado el salario mínimo anualmente(DANE, 2022), es decir, el poder adquisitivo de los colombianos en general ha disminuido, y aún más para las mujeres que se desempeñan como satélites de confección en Bogotá, que perciben ingresos menores a un Salario mínimo legal vigente.

---

<sup>6</sup> Para este ejercicio se toma en cuenta la TRM para el día 1 de enero de 2010, que equivale a COP\$2.044,23

<sup>7</sup> Para esta cifra se toma como referencia la TRM para el día 2 de enero de 2022, equivalente a COP\$4.065,33

Finalmente, se logra establecer un conjunto de características que explican las razones por las que las mujeres en la ciudad de Bogotá, Colombia acceden a este tipo de ocupación como medio de subsistencia para ellas y sus familias, y a su vez, como esta labor ha tenido una incidencia negativa sobre la calidad de vida de sus hogares

## **RECOMENDACIONES**

A raíz de los argumentos expuestos anteriormente, se evidencia la necesidad de crear diferentes políticas públicas enfocadas a las mujeres en situación de vulnerabilidad, principalmente, que les permita eliminar barreras que les impiden acceder a un trabajo estable dentro de un marco legal definido y con las condiciones correspondientes a la legislación Colombiana.

Pues es necesario reconocer que estas mujeres hacen parte de una población a la que le han vulnerado sus derechos laborales, para así crear políticas que permitan la formalización de este sector, abriendo las puertas a esta población hacia sus derechos laborales como lo son prestaciones sociales, descansos remunerados y permisos de maternidad, entre otros.

Por otro lado, ante la clara falta de regulación por parte del estado para este tipo de ocupación, se propone la creación de una agremiación que agrupe y represente a las mujeres que se desempeñan en esta labor, para así lograr una mayor organización y estandarización de los procesos y servicios ofrecidos por los talleres satélites de confección en Bogotá.

A su vez, esta estandarización de procesos permitirá también, una estandarización de precios de confección de prendas, lo cual les permitirá establecer un precio equivalente a su labor, incluyendo los diversos gastos en los que deben incurrir para el desarrollo de su trabajo; y que a su vez les ayude a mejorar sus ingresos para así obtener una mejor calidad de vida para sus hogares.

De igual forma, al existir una agremiación consolidada también les habilitará para exigir condiciones laborales dignas a sus empleadores, con jornadas de trabajo definidas y con acceso a

prestaciones laborales y los demás derechos laborales a los que, hasta ahora, no han tenido acceso.

## **REFERENCIAS**

- (S/f-a). Gestipolis.com. Recuperado el 17 de septiembre de 2021, de <https://www.gestipolis.com/outsourcing-tercerizacion/>
- (S/f-b). Ilo.org. Recuperado el 17 de septiembre de 2021, de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

- (S/f-c). Gov.co. Recuperado el 17 de septiembre de 2021, de <https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?id=1688991>
- ¿Cómo surgió el concepto de tercerización? (s/f). Connectamericas.com. Recuperado el 17 de septiembre de 2021, de <https://connectamericas.com/es/content/%C2%BFc%C3%B3mo-surgi%C3%B3-el-concepto-de-tercerizaci%C3%B3n-0>
- Antonio, M., Esterling, D., Morales Rubiano, E., Luís, E., Militar, U., & Granada, N. (s/f). AGLOMERACIÓN INDUSTRIAL EN EL AREA METROPOLITANA DE BOGOTA D.C. Org.co. Recuperado el 16 de febrero de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v17n2/v17n2a06.pdf>
- Arango, L. E., & Rios, A. M. (2016, marzo). Duración del desempleo en Colombia: Género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. ECONSTOR. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/115530/1/IDB-WP-582.pdf>
- Avella-Gómez, M. (2012). Las instituciones laborales colombianas: contexto histórico y principales desarrollos desde 1990. *Capítulo 1. Las instituciones laborales colombianas: contexto histórico y principales desarrollos desde 1990. Pág.: 3-79.*
- Basualdo, V., & Morales, D. (2019). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina.* Siglo XXI Editores.
- Blanco, C. (2011). Encuesta y estadística: modelos de investigación cuantitativa en Ciencias Sociales y Comunicación. Brujas.
- Calle Hernández, M. A., & Vieco Giraldo, J. (2017). *Tercerización laboral en Colombia una figura problemática en su ámbito de aplicación debido a la normatividad vigente* (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).
- Camacho Reyes, K. (2008). Las confesiones de las confecciones: Condiciones laborales y de vida de las confeccionistas de Medellín. Trabajo y empleo.

- Camacho Rubiano, G. A., Salazar Henao, A. J., & León Arias, C. B. (2013). Modelo de estimación de quiebra en las empresas colombianas del sector textil y de confección.
- Campos Tavera, A. G. (2014). El sector textil en Colombia:¿ cómo ser más competitivos?.
- Cañon Pinto, N. D., Mendoza Barón, S. A., & Ortiz Posso, C. D. (2018). *Dinámicas laborales y formas de explotación de las mujeres satélite, en las periferias del sur de Bogotá* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Carazo, P. C. M. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & gestión*, (20), 165-193.
- Castañeda Espinosa, J. E. (2016). La tercerización laboral en Colombia.
- Castañeda, J. E. (2016, septiembre). *La tercerización laboral en Colombia*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14489>
- CEPAL, N. (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina.
- Cifuentes García, F. A., & Vargas Rodríguez, M. N. (2015). Vulneración del principio del trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de las confecciones en la localidad de Kennedy de Bogotá, estudio de caso.
- Cifuentes García, F. A., & Vargas Rodríguez, M. N. (2015). Vulneración del principio del trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de las confecciones en la localidad de Kennedy de Bogotá, estudio de caso
- De Castro Ramos, F. J. (s/f). Empleo y desempleo. Gov.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- De Castro Ramos, F. J. (s/f-b). Encuesta anual manufacturera (EAM). Gov.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/encuesta-anual-manufacturera-enam>

- De Castro Ramos, F. J. (s/f-b). Población ocupada según su actividad económica y por cuenta propia. Gov.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/poblacion-ocupada-segun-su-actividad-economica-y-por-cuenta-propia>
- de Colombia, M. de S. y. P. S. (s/f). Definiciones básicas del mercado de trabajo en Colombia. Gov.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/definiciones.aspx>
- De seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, P. la C. se C. el S. (s/f). LEY NUMERO 100 DE 1993. Acnur.org. Recuperado el 17 de septiembre de 2021, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6487.pdf>
- De Sociedades, S. (2013). Desempeño del sector textil confección 2008-2012 informe. *Recuperado de <https://www.supersociedades.gov.co/SiteCollectionDocuments/Informe-Sector-Textil-Oct152013.pdf>*
- DE, B., & No, T. Y. L. S. S. LEY 789 DE 2002 REFORMA LABORAL COLOMBIANA. *Agricultura*, 1(8.96), 6-62.
- Deutsche Welle (www.dw.com). (s/f). Baja el desempleo en la UE y en la eurozona. Wwww.dw.com; Deutsche Welle (www.dw.com). Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.dw.com/es/baja-el-desempleo-en-la-ue-y-en-la-eurozona/a-56170213>
- Editorial La República S. A. S. (s/f). El sector industrial generó \$25,97 billones durante los primeros tres meses de este año. Larepublica.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.larepublica.co/economia/el-sector-manufacturero-genero-2597-billones-en-el-primer-trimestre-de-este-ano-3170855>
- Escribà-Agüir, V., & Fons-Martínez, J. (2014). Crisis económica y condiciones de empleo: diferencias de género y respuesta de las políticas sociales de empleo. Informe SESPAS 2014. Gaceta Sanitaria. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911114000831>

- Esponda, M. E., & Basualdo, V. B. (2014, diciembre). *Abordajes sobre la tercerización laboral en américa latina: Aportes y perspectivas*. Memoria precariedadAcadémica. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.4667/ev.4667.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4667/ev.4667.pdf)
- Estos 10 países están más cerca de lograr la igualdad de género. (s/f). Weforum.org. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://es.weforum.org/agenda/2019/12/estos-10-paises-estan-mas-cerca-de-lograr-la-igualdad-de-genero/>
- Farfán Muñoz, N. A. (2019). Análisis de la relación entre el desempleo y la pobreza en Colombia en los años 2010 al 2018.
- González, P. A. E., Soto, D. M. A., & Ramírez, Á. J. M. (2018). Sector textil colombiano y su influencia en la economía del país. *Punto de vista*, 9(13), 7.
- Índice Global de la Brecha de Género. (s/f). Expansion.com. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>
- Kornblit, A. L., & Beltramino, F. G. (2004). *Metodologías cualitativas en ciencias sociales: modelos y procedimientos de análisis*. Editorial Biblos.
- La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? (s/f). Ilo.org. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>
- Lozano, I. M. F. (2012). Historia de la seguridad social en colombia. *Revista Cultural UNILIBRE*, (2), 16-20.
- Mascheroni, P., & Riella, A. (2016). La vulnerabilidad laboral de las mujeres en áreas rurales: Reflexiones sobre el caso uruguayo. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(39), 57-72.
- mayo-julio, T. M. (s/f). Mercado Laboral según Sexo. Gov.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/boletin\\_GEIHsexo\\_may21\\_jul21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIHsexo_may21_jul21.pdf)

- OIT. (2012). Ilo.org. Recuperado el 23 de marzo de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COLOMBIANAS EN EL MERCADO LABORAL. (s/f). Gov.co. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>
- Prieto, C. (2017). La precariedad laboral según los trabajadores precarios: de la angustia por la falta de trabajo al desordenamiento de la vida cotidiana. Paul Adolf Seehaus.
- Ramírez, D. B. (2021, mayo 1). Desempleo en pandemia: las cifras de Colombia, Chile, Brasil y México tras un año de crisis. France 24. <https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210501-desempleo-pandemia-colombia-chile-brasil-mexico-crisis>
- Rodríguez, E. R., & López, L. L. (2016, noviembre). *EL EMPLEO TEMPORAL EN LA INDUSTRIA COLOMBIANA, 2000–2013\**. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5607266.pdf>
- Sabogal, A. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia.
- Salgado, J. A. (2009). Las desigualdades desde una perspectiva de complejidad: Hacia una epistemología teórico-normativa del conflicto social. *Revista de Paz y Conflictos*, (2), 44-58.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Torrico Tumaev, A. S. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestion de recursos humanos, salario y empleo. *Revista Perspectivas*, (29), 125-138.

- VanDer-Bruggen, M., & de Catalunya, B. G. (1998). El sector textil en Colombia. *Bogotá: Becaria Generalitat de Catalunya*.
- Vara, M. J. (2006). *Estudios sobre género y economía* (Vol. 15). Ediciones Akal. ([https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=econom%2C%20ADa+de+genero&btnG=#d=gs\\_qabs&u=%23p%3DWbmtHc1bLkCJ](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=econom%2C%20ADa+de+genero&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DWbmtHc1bLkCJ))
- Vargas, C. V., Arrieta Burgos, E. A., Fernandez, C. F., Vieco, J. V., & Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA). (2019). *Tercerización e intermediación laboral: Balance y retos* (1.ª ed.). Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercerizacio%CC%81n%20e%20intermediacio%CC%81n%20aboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf>
- Viáfara C. y Uribe, I., 2008, Duración del Desempleo y Canales de Búsqueda de Empleo en Colombia 2006, Revista de Economía Institucional, Vol. 11, No. 21, 2009. Universidad Externado de Colombia.
- Villar, L., Salazar, N., Pérez, C., Alvarado, V., Contreras, M. P., Gasca, M., ... & Pinchao, A. (2017). Informe Mensual del Mercado Laboral. Febrero de 2017.
- (S/f-b). Uba.ar. Recuperado el 31 de marzo de 2022, de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Weller, J. (2009). El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales.
- Gutierrez, D. (2017) Determinantes de la distribución espacial de la informalidad Laboral en Bogotá. Secretaría distrital de planeación.

- Lora, E., Prada, S., (2016) Técnicas de Medición Económica, Metodología y Aplicaciones en Colombia [en línea]. Quinta Edición. <http://www.icesi.edu.co/medicion-economica-Colombia-Eduardo-Lora-Sergio-Prada>[Consulta: 08/06/2022].
- Lora, E., Prada, S., (2016) Técnicas de Medición Económica, Metodología y Aplicaciones en Colombia [en línea]. Quinta Edición. <http://www.icesi.edu.co/medicion-economica-Colombia-Eduardo-Lora-Sergio-Prada>[Consulta: 08/06/2022].
- Bonet, M. A. R., & Moreno, A. S. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50), 77-103.
- Nación, L. (2017, agosto 6). *Gary Becker y el capital humano*. La Nación. <https://www.lanacion.com.py/harvard-business-review/2017/08/06/gary-becker-y-el-capital-humano/>
- Ruiz Sannicolás, M. M. (2019). Discriminación de la mujer en el mundo laboral.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- *El Desarrollo Del Capital Humano En Las Mujeres. Una Necesidad Urgente!* (2010, noviembre 17). Libros Kindle | Biblioteca Virtual. <https://bibliotecavirtual123.wordpress.com/2010/11/17/el-desarrollo-del-capital-humano-en-las-mujeres-una-necesidad-urgente/>
- *LA MUJER, ¿CAPITAL HUMANO?* (s/f). *Blogspot.com*. Recuperado el 10 de junio de 2022, de <https://economiahumana2.blogspot.com/2011/12/la-mujer-capital-humano.html>

## GLOSARIO

**Índice de desempleo:** es la relación porcentual entre el número de personas que se encuentran en búsqueda de un empleo, y el número de personas que hacen parte de la población económicamente activa.

**Empleo informal:** Son todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una personalidad jurídica independiente; también incluyen a los trabajadores que poseen empleos sin aportes a la seguridad social y que se encuentran por fuera de las normativas del derecho laboral.

**Empleo vulnerable:** Clasifica todos los tipos de empleo que se caracterizan por precariedad en las condiciones laborales, engloba trabajadores familiares no remunerados, y algunos trabajadores autónomos. Se caracterizan por su alta precariedad, y por su escasa o nula remuneración, así como por la dificultad para acceder a programas de protección.

**Brecha de Género:** Se define como la diferencia existente entre los géneros respecto un mismo indicador, como lo pueden ser las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos entre otros. (CEPAL, 2018)

**Tasa Global de participación:** Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral (MinSalud, 2017)

**Tasa de ocupación:** Se define como la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar. A su vez conforma las personas que durante el periodo de referencia trabajaron por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie durante la semana de referencia.

**Tasa de desempleo:** Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS) y el número de personas que integran la fuerza laboral, es decir la población económicamente activa. Estos a su vez se dividen entre Cesantes y Aspirantes, que se definen como las personas que habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas, se

encuentran desocupadas en búsqueda de empleo, y como las personas en búsqueda de trabajo por primera vez, respectivamente.

**Población en edad de trabajar:** Según el DANE, este segmento está constituido por las personas de 12 años y más en las zonas urbanas, y 10 años y más en zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

**Población económicamente activa:** También conocida como fuerza laboral, está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan y/o están en búsqueda de un empleo.

**Población económicamente inactiva:** Comprende a todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesados en tener una actividad remunerada. En este grupo poblacional destacan estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, incapacitados entre otros.

**Sectores vulnerables:** Se entiende como sector vulnerable a aquellas personas o grupos de población que por su naturaleza o determinadas circunstancias se encuentran en mayor medida expuestos a sufrir maltratos contra sus derechos fundamentales, o que requieren un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo.

**Industria manufacturera:** Es el sector de la economía que se dedica a la transformación de semiprocesados o materias primas directamente en bienes finales de consumo listos para su comercialización inmediata.

**Tercerización productiva:** se entiende como la forma organizacional de una empresa en donde se deciden subcontratar algunos procesos con el fin de reducir costos, aumentar productividad y competitividad.

## **ANEXOS**

### **1.ENCUESTA**

**Sector de Confección Satélite, tercerización en Bogotá**

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Facultad de Administración y Economía.

Programa de Economía

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con ciertos aspectos de su vida. Las respuestas a estas preguntas servirán para llevar a cabo una investigación cuyos resultados beneficiarán a muchas personas; por esta razón le solicitamos de manera muy cordial que sea sincera en su respuesta, pues no hay respuestas Buenas o Malas

Esta encuesta tiene como objetivo conocer el contexto socioeconómico de las mujeres trabajadoras del sector textil, más específicamente en satélites de confección en la ciudad de Bogotá, esto con el fin de realizar un estudio de caso comparativo en base a la situación de dichas mujeres.

Participación voluntaria

La participación en este estudio es completamente voluntaria, si decidiera retirarme en cualquier momento puedo suspender el diligenciamiento del cuestionario.

Confidencialidad.

La información suministrada será confidencial y anónima. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos académicos, sin datos de identificación. Se mantendrán las respuestas en un lugar seguro.

Claridad y suficiencia de la información:

Entiendo los objetivos de la investigación y comprendo los alcances de esta; tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud y a solicitar los resultados de la investigación.

1. De acuerdo con lo anterior. Acepto participar en la actividad brindando información real, de manera que la investigación arroje resultados válidos.

- 1.1 Acepto

- 1.2 No acepto

Sección 1. Caracterización.

2. Fecha de diligenciamiento

- 2.1 DD/MM/AA

3. ¿Se encuentra en la ciudad de Bogotá?

- 3.1 Sí

- 3.2 No
- 4. Por favor, indique barrio y localidad donde se encuentra laborando.
  - 4.1 \_\_\_\_\_
- 5. Por favor, indique el estrato socioeconómico en el que se encuentra su vivienda.
  - 5.1 \_\_\_\_\_
- 6. ¿En qué rango de edad se encuentra?
  - 6.1 Entre 15 y 25 años
  - 6.2 Entre 25 y 35 años
  - 6.3 Entre 35 y 45 años
  - 6.4 Entre 45 y 55 años
  - 6.5 Mayor a 55 años
- 7. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?
  - 7.1 Primaria
  - 7.2 Bachillerato
  - 7.3 Técnico
  - 7.4 Tecnólogo
  - 7.5 Profesional
  - 7.6 Posgrado

## Sección 2. Antecedentes Laborales

- 8. Antes de trabajar como satélite de confección, ¿Laboraba en otra empresa?
  - 8.1 No
  - 8.2 Sí
- 9. En caso de que su respuesta anterior fuera SÍ, ¿Se encontraba afiliada a Salud, Pensión y ARL? Por favor, seleccione una o más de una.
  - 9.1 Salud
  - 9.2 Pensión
  - 9.3 ARL
  - 9.4 No aplica / Ninguna de las anteriores+
- 10. ¿Cuántas horas trabajaba diarias?
  - 10.1 Menos de 4 horas diarias

- 10.2 De 4 a 6 horas diarias
  - 10.3 De 6 a 8 horas diarias
  - 10.4 De 8 a 10 horas diarias
  - 10.5 Más de 10 horas diarias
11. ¿Con qué tipo de contrato contaba?
- 11.1 Contrato a término fijo
  - 11.2 Contrato a término indefinido
  - 11.3 Contrato ocasional
  - 11.4 Contrato por prestación de servicios
  - 11.5 Contrato por obra o labor
  - 11.6 Acuerdo Verbal
  - 11.7 No tenía contrato
12. ¿En qué rango se encontraban sus ingresos mensuales?
- 12.1 Menor a un (1) Salario Mínimo Legal Vigente
  - 12.2 Un (1) Salario Mínimo Legal Vigente
  - 12.3 Entre 1 SMLV y 2 SMLV
  - 12.4 Más de 2 SMLV

### Sección 3. Contexto laboral Actual

13. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo como satélite de confección en Bogotá?
- 13.1 3 meses o menos
  - 13.2 De 3 a 6 meses
  - 13.3 De 6 a 12 meses
  - 13.4 De 1 a 2 años
  - 13.5 Más de dos años
14. En su contrato actual, ¿Cuántas horas trabaja diarias?
- 14.1 Menos de 4 horas diarias
  - 14.2 De 4 a 6 horas diarias
  - 14.3 De 6 a 8 horas diarias
  - 14.4 De 8 a 10 horas diarias
  - 14.5 Más de 10 horas

15. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?
- 15.1 Contrato a término fijo
  - 15.2 Contrato a término indefinido
  - 15.3 Contrato ocasional
  - 15.4 Contrato por prestación de servicios
  - 15.5 Contrato de Obra o labor
  - 15.6 Acuerdo verbal
  - 15.7 No tiene contrato
16. ¿Se encuentra usted afiliada a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)?
- 16.1 Si
  - 16.2 No
  - 16.3 No sabe / No responde
17. ¿Se encuentra afiliada al sistema da salud?
- 17.1 Sí
  - 17.2 No
  - 17.3 No sabe / No responde
18. ¿A qué tipo de régimen se encuentra afiliada?
- 18.1 Subsidiado
  - 18.2 Contributivo
  - 18.3 No está afiliado
  - 18.4 No sabe / no responde
  - 18.5 Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_
19. ¿Se encuentra afiliada al sisbén?
- 19.1 Sí
  - 19.2 No
  - 19.3 No sabe / no responde
20. ¿Se encuentra cotizando pensión?
- 20.1 Sí
  - 20.2 No
  - 20.3 No sabe / no responde
21. ¿En qué rango se encuentran sus ingresos?

- 21.1 Menor a un (1) salario mínimo legal vigente
  - 21.2 Entre 1 SMLV y 2 SMLV
  - 21.3 Más de 2 SMLV
22. ¿Sus ingresos y gastos le permiten ahorrar?
- 22.1 Sí
  - 22.2 No

#### Sección 4. Composición del hogar.

23. ¿Cuál es su estado civil?
- 23.1 Soltera
  - 23.2 Unión libre
  - 23.3 Casada
  - 23.4 Separada
  - 23.5 Viuda
24. En caso de que tenga un compañero, ¿comparten los gastos de su hogar?
- 24.1 Sí, trabaja y compartimos los gastos del hogar
  - 24.2 No compartimos los gastos del hogar
  - 24.3 No trabaja
  - 24.4 N/A no aplica
25. ¿Es madre cabeza de hogar?
- 25.1 Sí
  - 25.2 No
26. ¿Tiene hijos menores de edad?
- 26.1 Sí
  - 26.2 No
27. ¿Cuántos hijos menores de edad tiene?
- 27.1 No tiene hijos menores de edad
  - 27.2 Un (1) hijo menor de edad
  - 27.3 2 hijos menores de edad
  - 27.4 3 hijos menores de edad
  - 27.5 Más de 3 hijos menores de edad

28. Si tiene hijos menores de edad, ellos: ¿Estudian actualmente?

28.1 Sí

28.2 No

28.3 N/A No aplica

29. ¿Tiene hijos mayores de edad?

29.1 Si

29.2 No

30. ¿Cuántos hijos mayores de edad tiene?

30.1 No tiene hijos mayores de edad

30.2 Un (1) hijo mayor de edad

30.3 2 hijos mayores de edad

30.4 3 hijos mayores de edad

30.5 Más de 3 hijos mayores de edad

Si tiene hijos mayores de edad, ellos...

31. ¿Estudian actualmente?

31.1 Sí

31.2 No

31.3 N/A no aplica

32. ¿Trabajan actualmente?

32.1 Sí

32.2 No

32.3 N/A no aplica

33. ¿Le ayudan con los gastos de su hogar?

33.1 Sí

33.2 No

33.3 N/A no aplica

34. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

34.1 No tiene personas que dependan económicamente de usted

34.2 1 persona

34.3 2 personas

- 34.4 3 personas
- 34.5 Más de 3 personas
- 35. ¿En qué tipo de vivienda reside usted?
  - 35.1 Casa propia
  - 35.2 Casa arrendada
  - 35.3 Casa de un familiar

#### Sección 5. Distribución de los gastos

De los siguientes aspectos en la lista, por favor enumere de 1 a 6, ¿Cuál es en el que más gasta dinero, o le resulta más importante? Siendo 1 el más importante, y 6 el menos importante de la lista.

Por favor, tenga en cuenta sus respuestas para que no repita su elección. Recuerde que en esta pregunta buscamos esclarecer una escala de importancia en los gastos de su hogar.

#### 36. Arriendo

- 36.1 1
- 36.2 2
- 36.3 3
- 36.4 4
- 36.5 5
- 36.6 6

#### 37. Servicios públicos

- 37.1 1
- 37.2 2
- 37.3 3
- 37.4 4
- 37.5 5
- 37.6 6

#### 38. Mercado y alimentación

- 38.1 1
- 38.2 2
- 38.3 3

38.4	4
38.5	5
38.6	6
39. Ocio y recreación	
39.1	1
39.2	2
39.3	3
39.4	4
39.5	5
39.6	6
40. Inversión	
40.1	1
40.2	2
40.3	3
40.4	4
40.5	5
40.6	6
41. Deudas	
41.1	1
41.2	2
41.3	3
41.4	4
41.5	5
41.6	6

Gracias por su valioso tiempo.

Recuerde que la encuesta es netamente con fines académicos, por lo cual, apreciaríamos mucho si nos puede ayudar a compartir esta encuesta con sus compañeras satélites, puesto que entre más información podamos obtener mejor será el resultado de nuestra investigación.

Si desea ayudarnos, por favor copie y pegue el siguiente link para compartir la encuesta, muchas gracias.

Link para compartir:

<https://forms.gle/ruKnxvQ8v9hxYwUi6>

## 2. TRANSCRIPCIÓN: HISTORIA DE VIDA – DOÑA MARCELA.

Nicolas: ¿Cómo está Doña Marcela?

Marcela: Muy bien.

Nicolas: Bueno, gracias. Entonces, estamos aquí. Pues, con su invitación, con su permiso para grabar esta conversación, como lo veníamos hablando sobre las condiciones laborales o condiciones de vida que usted tiene ahorita actualmente, desempeñándose como satélite textil. Estamos aquí, pues en el taller de Doña Marcela, aquí en su casa.

Laura: Bueno, pues en primer lugar queremos saber Doña Marcela, sumerce, que nos contara algo de sumerce.

Marcela: Bueno, yo soy ama de casa, tengo tres hijos, trabajo como satélite, pago arriendo como todos, los servicios, mm, ¿qué más le digo? ¿Qué más quieren saber? ¿mi edad?, tengo 47 años y llevo desempeñando mi trabajo como satélite hace 15 años ¡como satélite!, porque en la confección ya llevo más o menos 25 años de trabajo.

Laura: Y bueno, sumerce, ¿qué nivel de estudio tiene?

Marcela: Eeh yo tengo la secundaria, hice 4 semestres de derecho, estudié diseño, no lo terminé, falta, eh ahora sí como dice el título y esos son, mis estudios.

Laura: Bueno, digamos que nosotros quisiéramos saber, ¿sumerce en qué estrato se encuentra?

Marcela: Aquí es estrato tres.

Laura: O sea, que los gastos son, los costos de los servicios son alticos.

Marcela: Son si, no pues, no es que sean pues que bruto, pero si, tenemos un nivel medio, por decir. Nicolas: Ok, sumerce nos dijo que lleva 25 años en el sector de confección.

Marcela: ¡En el sector de confección!

Nicolas: Y anteriormente trabajaba en una empresa, nos estaba comentando anteriormente.

Marcela: Sí, trabajé en una empresa, eh trabajaba por operación, teníamos un horario de 08:00 de la mañana a 6:00 de la tarde, eh teníamos diez minutos en la mañana para tomarnos un tinto, diez minutos en la tarde, para tomarnos un tiempo también, o sea eso era como los break, recesos y media hora de almuerzo.

Marcela: Y les contaba, trabajaba por operación, allá a usted le pasaban el corte y lo que hacía usted era, mm, por decir si le tocaba cerrar mangas, entonces usted solo cerrar mangas, si le tocaba cerrar a unas camisetas a un costado, se cerraban solo costados, entonces, y por cada

operación, y por cada operación que se hacía, le pagaban un precio diferente, porque no eran todos los precios, de por si por cerrar una manga le pagaban \$5 pesos, que para hacerse usted \$20.000 pesos, pues tenía que.

Nicolas: Y digamos, en ese tiempo, digamos, ¿esos 10 pesos?, o sea ¿ahorita cuanto estarían pagando esa operación más o menos?

Marcela: Mire, si le digo y no le estoy mintiendo, prácticamente están pagando lo mismo.

Marcela: Hace, yo trabajé en esta empresa hace, mm, como unos 12 años, trabajé allí y hoy en día hablo con algunas personas que siguen trabajando y laborando ahí, porque son gente que mantiene ahí y me cuentan que siguen pagando prácticamente lo mismo, o sea se paga lo mismo, aunque es una empresa que ya va como en decadencia, porque así mismo como, como va subiendo los costos pues la gente, va a ir buscando nuevos trabajos, pero si, se paga prácticamente lo mismo.

Nicolas: Bastante poquito, teniendo en cuenta ahorita, cuanto toca pagar.

Marcela: Los costos de vida que está, el pasaje, todo.

Laura: Todo.

Marcela: Es complicado uno tener que trabajar por una miseria, porque la verdad si se trabaja por nada.

Laura: Y, ¿sumerce qué tipo de contrato tenía?

Marcela: Ninguno.

Laura: ¿No?

Marcela: Ahí no le daban a uno ningún tipo de contrato, porque se trabajaba era por operación. Entonces, al trabajar por operación usted no tiene ningún tipo de contrato.

Laura: Ni prestaciones.

Marcela: Usted no tiene ni prestaciones, ni ARL, no tiene nada.

Laura: ¿Salud?

Marcela: No tiene nada, absolutamente nada. Usted, ya a lo que usted se gana, usted paga su salud o pues como siempre con el Sisbén.

Nicolas: Mmm, y ¿Cuánto tiempo más o menos trabajaba sumerger para sacarse un buen ingreso? Un ingreso que le ayudara.

Marcela: Yo trabajaba de 8 de la mañana a 6 de la tarde, de lunes a viernes y los sábados se trabajaba de 8 de la mañana a 3 de la tarde. Y nada con contar con esto, es que a usted aparte de que le tocaba llegar a confeccionar, usted tenía que hacerle el aseo, por decir, a la cocina y al baño un día a la semana.

Laura: Y digamos, ahí sí, de todo ese tiempo que tú trabajabas, ¿cuánto era tu rango de ganancia?

Marcela: Todo dependía, o sea uno no tenía un salario fijo, porque eso no es, no, no, todo dependía de las operaciones que usted le pusieran a hacer, entonces, y de la cantidad, porque ahí no se trabajaba una 10, 15, 20 prendas, 100 prendas, no, nosotros nos teníamos que sacar más o menos entre 500, 600 operaciones diarias según la operación, para así mismo hacerse uno un día de trabajo. Y pues, afortunadamente yo he sido muy hábil con esto y yo me sacaba más o menos, en este entonces, me sacaba entre 40, 45 más o menos estaba así, \$35.000 el día. Pero, que pasaba para poderme sacar yo eso, yo, no podía tener ni un descanso. O sea, ahora sí, como dicen que las empresas tienen que tener el break, no, y aparte de eso tiene que tener uno el del ejercicio.

Nicolas: Pausas activas.

Marcela: Para hacer una pausa activa usted, si usted se paraba a hacer una pausa activa, usted perdía tiempo y lo que pasaba era que, pues perdía plata, porque, pues la idea es trabajar para uno poder sacar, y pues obviamente, allá tampoco existía eso, porque eso no existía. Entonces le tocaba a uno sudarla, trabajar duro y parejo para poderse sacar uno, pues, por lo menos yo, yo tenía porque tengo mis tres hijos y yo tenía que tener, ¡tengo! que responder por mis tres hijos, por darles comida, por darles, eh pagarles un arriendo, por su recreación, por sus estudios.

Laura: Y todo eso, sí, ¿todo lo que trabajabas, lograbas cubrirlo o?

Marcela: No todo, no todo, porque desafortunadamente, como dicen, uno trabaja y le da a los hijos lo que más puede. Yo digo que como, como buena mamá, traté de suplirle, lo que, lo que yo

pude, no les di lujos porque no se les puede dar lujos, cuando uno tiene un salario, pues, y pues la verdad es que es un salario, muy, muy malos, pero pues entre todo y todo se superó, porque gracias a Dios, lo superé.

Nicolas: Claro, y bueno discúlpame la pregunta, pero pues, para saber un poquito ¿cómo empezó usted?, o sea, ¿cómo llegó usted a ese tipo de trabajo?

Marcela: Bueno, eso es, eso es algo como, como hasta bonito, porque la verdad a mí la confección no me gustaba para nada. Yo siempre les cuento a la gente que yo no cogía ni una aguja, porque yo no era de las personas que cogieran una aguja, eh yo tenía una, una amistad y tenía, mm, me iba para allá, para donde ella, duraba una hora, media hora con ella y un día cualquiera le dije enséñeme a manejar las maquinas. Me dijo, claro siéntese. Y yo la veía a ella con tanto trabajo y un día dije no, pues venga, yo tengo una hora, como así para, para dedicarme venga, enséñeme. Y ella me sentó en una máquina que fue la fileteadora, que es la que está a espaldas suyas. Ahí aprendí a manejar una fileteadora y le comencé a coger cariño a las cosas porque era muy bonito ver la prenda hecha. Entonces, yo comencé, así comencé a cogerle cariño, a esto.

Ya después, con la ayuda de un amigo, él era el profesor de la Escuela de Artes y Letras, y él me dijo Marcela, si tú quieres, te vienes a estudiar conmigo, pero yo tenía que trabajar con él, o sea, era un cambio que hacíamos. Yo estudiaba y él me enseñaba, y me proveía trabajo. Entonces resulta que eran horas completas y noches completas, porque trabajábamos noches completas, dormíamos media hora, una hora, dos horas y seguíamos trabajando, salíamos a estudiar, volvíamos y otra vez a trabajar y así sucesivamente, porque nosotros trabajábamos para una empresa que quedaba en Cali, entonces teníamos que cumplir, él tenía que cumplir con, con una cantidad de camisas para dama que se hacían, llevarlas al aeropuerto y enviarlas. Y así fue como yo aprendí, estudié y pues ese es mi arte hoy en día, porque la verdad esto me encanta.

Yo no hago esto por obligación, lo hago por gusto, que es algo que me gusta y me agrada es esto. Aprendí a quererlo, aprendí a trabajar con lo que de pronto algún momento me gustaba hacer.

Laura: Y digamos, que tú nos comentabas, algo de que, estudiaste 4 semestres de derecho, y unos de diseño... ¿Por qué no seguiste con eso?

Marcela: Porque, no había la plata con que pagar, en algún momento yo me separé del papá de mis hijos, y todo se fue al carajo, porque pues, obviamente que en una separación siempre hay algo que sacrificar, y entre eso, me tocó sacrificar mis estudios, y ese fue uno de los sacrificios que yo hice, dejar mi estudio por seguir, pues con la lucha de cuidar a mis hijos. Entonces, o cuidaba mis hijos y les daba de comer y les pagaba arriendo, o seguía estudiando...No, y entonces, una mujer así, pues con tres hijos es muy complicado, muy complicado.

Nicolas: Claro, y ya hablando un poquito más del contexto actual, nos dijo lleva 15 años trabajando como satélite, siempre, desde aquí desde su casa.

Marcela: Si, yo, en algún momento cuando yo trabajaba en la empresa que les estaba hablando anteriormente, me hicieron, nos pasaron un contrato, sí, y resulta que el contrato, pues, afortunadamente yo estudie algo de derecho, y resulta que ese contrato era más por la conveniencia de ellos, más no la conveniencia del empleado. Entonces resulta que o lo firmábamos, obligatoriamente o teníamos, o sea o éramos despedidos; resulta que yo dije ¡no!, no voy a firmar algo que no me sirve para nada, que me estoy dando en la cabeza también, porque aparte de que ya era complicado, nos iban a quitar una parte de nuestro sueldo para pagar una ARL, entonces pues no se justificaba, entonces la verdad yo no la firme, eh ahí fue mi despido, porque me despidieron por no firmar un contrato.

Entonces yo decidí que me iba a independizar, yo había adquirido mis máquinas hace algún tiempo atrás, pero las tenía quietas, entonces dije no, ya es hora de comenzar, trabajar en la casa, estar como más pendiente de los muchachos también, y desde ahí es que vengo trabajando como satélite; ha sido muy duro, porque comenzar como satélite es muy duro; porque, ¿por qué es duro?, porque usted en un satélite no va a hacer lo mismo que está haciendo en una empresa, usted en una empresa lo hace por módulos, y aparte lo hace según como le paguen, ¿no?, yo lo hacía porque era una prestación de servicios y lo hacía por operaciones, pero, ya en la casa le toca a uno armar la prenda completa como tal, entonces una persona sola para manejar tres máquinas es muy duro, entonces, tiene uno que comenzar con una máquina, luego pasarse a la otra, luego a la otra; eso es como un círculo en el que usted tiene que trabajar para poder adquirir usted la experiencia y la capacidad para poder entregar un corte, por decir algo, a usted le entregan 100 blusas, y a usted le dicen, esas 100 blusas me las tiene que entregar en 8 días, y si usted no tiene la capacidad para poderlas entregar en ocho días, difícil. Además, que esto tampoco lo pagan

muy bien, nosotros estamos trabajando, como dicen, por mucha necesidad, porque esto es necesidad para uno, uno tiene que sostenerse de algún lado y uno lo hace es más por eso, por la necesidad (...)

Entonces, ¿cuánto creen ustedes que cuesta la confección de esta blusita?, así, para ustedes, si a ustedes les tocara hacerla, ¿cuánto cobrarían por hacerla?

Nicolas y Laura: Por ahí \$5.000 pesos

Marcela: Si, sería algo razonable, teniendo en cuenta que uno tiene que colocar las máquinas, colocar los hilos, la mano de obra, la energía, entonces, uno dice: y toda la capacidad que uno tiene para hacerla; mire, esta blusita la pagan a \$1.200 pesos, y tiene que pasar por 3 máquinas, por 3 máquinas, que cada máquina, mire, esa máquina de allá para hacer este bordecito utiliza esos 3 hilos, esas 3 hilazas, esa otra que está detrás suyo usa otras 3 hilazas, van 6, cierto; y esta máquina plana usa otros 2 hilos; cada hilaza, mire la más barata, vale \$3.800 pesos, la más barata, estoy hablando de la más barata \$3.800 pesos, tengo que comprar mínimo 6 hilazas, si fueran a \$4.000 mil en promedio, significa que tengo que tener \$24.000mil pesos que tengo que tener solo para hacer una sola blusa, eso sin contar con los hilos, cada hilo el más pequeño vale \$3.500 pesos más o menos, tengo que tener dos, para poder hacer una blusa tengo que tener \$31.000 mil pesos. Bueno, no se le va a ir toda la hilaza en una sola blusa, ¿no?, eso es obvio, pero si yo quiero hacer una sola, debo hacer esa inversión de \$31.000 mil pesos para poder hacer ¡una sola blusa!, con 3, 6 y esos 2 hilos, se sacan más o menos 100 prendas, a \$1.200 pesos estamos hablando de \$120.000, menos los hilos, menos recibos, menos arriendo, o sea, usted se pone a hacer cuentas, y créame que de esto a usted le queda algo muy mínimo. Si yo quiero sacarme un salario mínimo, yo me tengo que sacar 900 prendas a 1.000 prendas, haciendo cuentas, más o menos estamos entre eso 1.000 prendas para poderse sacar un salario mínimo más o menos, bueno digamos pasadito \$1'200.000 \$1'300.000 pesos.

Nicolás: Y digamos que para usted lograr esa cifra, o sea, ¿si lo puede sacar en mes? Para hacer las 1000 prendas en un mes, ¿si las puede sacar en un mes?

Marcela: Si.

Nicolás: ¿Y cuánto tiempo de trabajo diario?

Marcela: Yo, yo estoy haciendo otro tipo de prenda, cada prenda me la pagan a \$1.500 pesos, hay unas que me las pagan a \$1.800, ahorita hice una pataloneria que me la pagan a \$2.000 pesos.

Entre toda la diversidad, en un mes digamos, hablemos del mes que pasó, yo hice varias prendas de diferentes precios, pero cada lote de prendas que me traían, cada corte, me traían un corte de 300 a 320 prendas, entre esas 320 prendas me gasté un mes, por decir, o sea no 320 prendas, fueron 4 cortes que me trajeron, entre esos 4 cortes alcancé a sacar \$1'800.000 pesos, pero, si nos ponemos a mirar, a sacar lo de los hilos, lo de las hilazas, los insumos, entonces digamos que yo me he hecho \$1'200.000 pesos, digamos así, no, \$1'300.000 pesos que me había hecho.

Entonces, porqué, porque yo trabajo aquí, yo no trabajo solamente un horario de 8 horas, no, yo me levanto muy a las 7 de la mañana, yo estoy sentada en mis máquinas a las 7 de la mañana, eh estoy trabajando más o menos hasta las 9 de la noche, máximo 9 o 10 de la noche, todo depende del corte que me traigan, porque si es un corte que se va rápido, por decir, si me traen este corte es más rápido, pero hay unas camisetas que tienen mucho más trabajo, hay unos pantalones que tienen mucho más trabajo, entonces ¿qué pasa?, si yo me quiero sacar en 8 días esas 300 prendas, pues tengo que trabajar más.

Laura: Sacrificar tu tiempo...Con tu familia.

Marcela: Exacto, prácticamente es eso, entonces le toca a uno dividirse entre el trabajo acá, entre las cosas que hay que hacer en la casa, y evitar salir, por ejemplo, yo soy de las personas, que yo recibo corte, yo no salgo de mi casa; yo me dedico a sacar el trabajo, uno porque, porque yo siempre he dicho que cuando uno es responsable uno se esfuerza por hacer las cosas, y me gusta ser muy cumplida, entonces yo sé que... Y me gusta ser muy pulida, yo soy muy pulida en hacer mis cosas, me gusta que las cosas... yo sé que si le entrego a usted esta prenda, yo sé que usted va y la vende fácil, porque no está macheteada, porque no está mal confeccionada, entonces la gente la va a ver bonita, y así como yo trabajo, pues así ustedes o mi jefe o la persona a la que le entrego esto va a vender más, y entre más él venda, pues yo voy a tener mejor trabajo, y me va a seguir buscando. Entonces, esa es mi forma de pensar, porque pues obviamente que no hablo mal de todo el mundo, pero si hay muchas manos de obras que no, no, usted va al mercado y se encuentra de todo un poquito, pero yo soy de las personas que me gusta ser pulida, me gusta ser muy cumplida, y me gusta lo que hago, cuando uno hace lo que le gusta, usted lo hace bien, esa es mi forma de trabajo. ¿Qué más le gustaría saber?

Nicolás: Entonces, estamos hablando de más de 12 horas diarias de trabajo para poderse usted ganar esa cantidad de dinero

Marcela: Si, para yo poderme ganar más de un millón de pesos, tengo que tener muchas más horas de trabajo.

Nicolás: Y ahorita ¿usted cotiza salud?

Laura: o ¿tiene prestaciones sociales?

Marcela: No, porque esto no da para uno pagar prestaciones. O sea para yo pagarme mi propio seguro, mire yo tengo que para pagarme mi propio seguro, y ya lo he cotizado, yo tengo que tener más o menos \$280.000 pesos mensuales, si, si yo quiero tener salud, tener pensión, tener caja de compensación, ya lo he averiguado y yo tengo que tener \$280.000 pesos mensuales, sin caja de compensación, creo que es sin caja de compensación, tengo que tener \$280.000 pesos mensuales. Y lo tendría que tener fijo... pero, ¿qué pasa?, yo hoy tengo trabajo, puedo trabajar la semana completa, pero la otra semana pueda que yo me quede sin hacer nada, como estoy en este momento; yo trabaje hace, ya llevo dos semanas prácticamente sin trabajo, porque a la empresa con la que yo trabajo no le ha llegado la tela, ellos no han podido ni cortar, “eso es lo que dicen”, y no han podido traer trabajo, entonces qué pasa, hay días que yo pueda que tenga trabajo como hay días que no tenga trabajo, entonces lo que yo hice hace un mes \$1'600.000 pesos, me los estoy gastando ahorita que no estoy haciendo nada. Entonces yo no puedo decir que voy a hacer un ahorro programado, porque hombre, en el momento que yo me quede sin trabajo, yo voy a incumplir con una cuota que tengo, y la idea tampoco es uno incumplir. Por ejemplo, si yo me voy al fondo nacional del ahorro, hablemos del fondo nacional del ahorro, que sería algo como para uno poder adquirir una casa y dejar de pagar arriendo, ¿no?, pero si en un mes no pago, pues yo pierdo unos puntos, y entonces ¿qué pasa? Que me va a tocar hacer para volver a adquirir esos puntos tengo que volver a empezar, volver a pagar mensualmente, pero si en quince días por decir algo, no tengo trabajo, no puedo pagar, esos 100 - 150 mil pesos que tengo que pagar en el fondo nacional, yo lo tengo que suplir en comida o en servicios o en otras cosas, entonces eso es muy difícil hoy en día ahorrar, créame que es muy difícil hoy en día ahorrar, es muy complicado...Entonces uno que hace, que todo lo que coje, lo guarda para que el día que se quede sin trabajo poder suplirse sus alimentos, su comida, su todo, su arriendo.

Laura: Digamos, en cuanto a los ingresos que nos cuentas y como los divides, ¿en qué priorizas tus gastos?

Marcela: ¿Mis gastos?...Mira, yo tengo 3 hijos, ellos ya son mayores de edad, pero sin embargo, son jóvenes que les pasa exactamente lo que me está pasando a mí, mi hija hay veces que tiene trabajo como no lo tiene. Ellos son independientes, porque ellos tienen que pagar un arriendo y toda la cuestión, pues el día que ellos no tengan para pagar un arriendo ¿qué le toca a uno? ” mamá, tome” ¿cierto?, uno como mamá no puede ver a sus hijos aguantando hambre y pues obviamente que ahorita con todo esto del tema de la pandemia, es muy complicado conseguir trabajo, sobre todo los jóvenes, los jóvenes hoy en día no están consiguiendo un trabajo, y buscan un trabajo y les pagan unas miserias, créanme que les pagan una nada, tanto que se matan estudiando para que alguien venga y les diga “no venga y se gana un mínimo”, trabaja 24/7 y hágale, porque muchas veces les toca así, no les dan un día de descanso, si se lo dan es cuando la empresa dice, no cuando el empleado o la persona que está trabajando lo necesita. Hoy en día se trabaja más por prestación de servicios y si usted se da cuenta vaya y pregúntele a toda la juventud a usted la contratan todo por prestación de servicios, entonces ¿qué pasa? una empresa no se hace cargo de un empleado para pagarle todas sus prestaciones sociales porque hoy en día eso ya paso a segundo plano, entonces hay empresas que contratan para la empresa, y eso es lo que pasa. Entonces uno que hace, pues trabajar para poderle ayudar a los muchachos, y en eso es lo que yo me gasto mis ingresos, yo priorizo más en eso, como mis ahorros, que le sobra a uno, que puede, y pues en los gastos de la casa, comida, servicios, no sé, la casa tiene muchos gastos y la comida hoy en día ahorita está demasiado costosa, usted se quiere comer algo y usted tiene que pensarlo dos veces para podérselo comer y sino alúdalo y no se lo coma, porque eso es así. Entonces, no, hoy en día es muy terrible y los servicios, todo esta muy costoso, entonces, ahora si como dice “eso como de priorizar lo que le queda a uno” eso pasa como a un segundo plano, porque la verdad a uno son muy pocas las ganancias que le quedan, entonces todo lo que uno va ganando lo va gastando, así como llega.

Nicolas: Hace un momento, usted nos comentó que trabaja para una empresa principalmente.

Marcela: Si, yo trabajo con una empresa.

Nicolas: ¿Hay algún tipo de contrato o acuerdo con ellos o es meramente verbal?

Marcela: No, nada, nada, ni verbal ni nada, porque si fuera verbal eso se haría como más estructurado, si fuera una empresa, que uno dice... porque hoy en día los contratos verbales también se hacen legales, pero no. Cuando uno trabaja por satélite a usted le dicen “Tome estas partes, arme la prenda” usted la arma y va y se la lleva, si a la persona o la empresa le gustó dice “Tome este corte, vaya trabaje, se las pago a \$1.200”

Laura: ¿Y te dan algún límite de tiempo?

Marcela: Afortunadamente con ellos... Bueno, yo nunca he tenido límite de tiempo, pero si claro en las empresas normalmente si lo hacen, le dicen a uno “usted me tiene que entregar, por decir, los jueves y los martes”, eso lo hacen las empresas. Yo ya lo he hecho, trabajé hace algún tiempo con una empresa, se llama Juanca’s y con ellos trabajábamos así y los pagos eran quincenales...Entonces, usted le tocaba esperar los 15 días para poder obtener su sueldo de lo que usted haya confeccionado, si usted no llevaba el corte, por decir, el martes y ya se le pasaba el día de la quincena, porque allá había un día, por decir, tenía que llegar cinco días antes o diez días antes de la quincena para poder usted adquirir lo que usted confecciono, sino, se fregó y le tocó en la próxima quincena le pagan con lo que se hiciera.

Ahorita, afortunadamente con esta empresa lo que hago, es que cuando confecciono me lo pagan tan pronto lo entrego, entonces que pasa “contra entrega” yo le confecciono a usted, se lo entrego a usted y usted me paga, así estamos ahorita, eso es lo que yo hago ahorita, todo lo que yo hago me lo pagan de una vez, yo lo entrego, me lo pagan y no tengo un límite de tiempo, porqué, porque a mí me rinde arto, entonces yo por lo menos me saco 300 prendas en una semana “digamos”, 300 prendas, ese ya es mi limite; si ya vienen 350- 360 se va por decir: un día más, un día y medio más, pero más o menos eso es lo que yo me gasto en una semana, entonces con ellos no he tenido problema de límite de tiempo, pues no me lo han exigido.

Nicolas: Bueno, hace un momento nos comentó cuando comenzó la pandemia, que hubo unas dificultades.

Marcela: Si, eso fue una época demasiado fuerte y demasiado dura porque les hablaba que yo trabajaba con una empresa, se llamaba Juanca’s, llevaba ya 7 años trabajando con ellos, que eso es un tiempo bastante; tenía mis empleados trabajando conmigo, o sea aparte de que yo recibía mi satélite le daba trabajo a otras personas y sobre todo a mamás cabeza de familia, le enseñaba a la

gente a trabajar, los sentaba y les enseñaba a trabajar, y sin embargo, les pagaba, porque eso hacia yo, en algún momento alguien hizo conmigo, que fue cuando yo comencé y no sabía nada, entonces, en algún momento dije “yo quiero aprender” y esa persona me enseñó sin cobrarme nada y pues no me pagaba, pero pues obviamente estaba aprendiendo, qué hacía yo, yo tuve un par de muchachas que tenían su familia y tenían sus hijos, y sabían manejar la máquina, más no sabían ¿cómo se hacía una prenda?; entonces que hacía yo, yo decía “venga yo les pago tanto, les voy enseñando y a medida que ustedes vayan aprendiendo y vayan adquiriendo ese conocimiento, pues yo les subo el sueldo” y eso era lo que hacía antes de la pandemia.

Cuando comenzó la pandemia, eso se acabó, se acabó todo porque Juanca's me daba a mi entre 3.000 a 4.000 prendas para confeccionar, y pues cuando comenzó la pandemia todo se acabó, entonces que pasó, si yo no tengo trabajo, pues mis empleados tampoco tenían trabajo, y pues la empresa tampoco tenía nada que hacer. Yo tuve que despedir a mis muchachas, y quedarme también sin trabajo, porque fue una época bastante dura. Afortunadamente comenzamos a hacer tapabocas, batas quirúrgicas, pero eso no me suplía para volver a decirle a la gente que trabajaba conmigo “venga a trabajar”, porque... porque no, imagínese, por un tapabocas pagaban \$150 pesos, por cada bata pagaban \$700 pesos, y usted sabe todo el trabajo que hay que hacer por una bata quirúrgica, es una tela que es como plástica, entonces cuando va pasando por los dientes de cualquier máquina, esa tela cada se quema, eso queda como un caucho, entonces es muy complicado trabajar esa tela por cualquier máquina, mire ¡había que comprar agujas especiales!, que cada aguja, una sola aguja cuesta entre \$3.000 a \$4.000 pesos, una cajita de agujas cuesta entre \$25.000 pesos, para una máquina y resulta que cada máquina lleva 2 agujas, y cada máquina tiene una aguja diferente, o sea la de allá no se la puedo poner acá, ni nada, entonces le tocaba a uno, tras de que no tenía trabajo y tras de que a uno le tocaba trabajar mucho más barato, le tocaba hacer a uno una inversión más grande, porque las agujas se quemaban, y le tocaba a uno cambie agujas. Y eso no lo ve la empresa, eso no lo ve la empresa, la empresa no ve eso, porque ellos le entregan a la gente y ellos como no manejan las máquinas ellos no se dan cuenta que es lo que hay que hacer, entonces lo tocaba a uno, ahora si, por la necesidad nos tocaba trabajar así, y fue una época muy terrible, se acabó mi fábrica como tal, y pues ahora si como dicen, a aguantar hambre, porque fue una época que se aguantó hambre, no había para pagar un arriendo, no había para comer muchas veces porque sagradamente les estoy hablando de que muchas veces no teníamos ni pa una bolsa de leche, es muy duro, muy duro... Y con tres hijos a cargo mío, eso es

peor, porque uno como madre aguanta hambre, pero uno como madre ver a sus hijos aguantar hambre, eso es muy duro.

Yo me hacía entre unos 500 – 1.000 tapabocas diarios para ganarme lo de la leche del otro día... Así de duro fue. Y aparte de eso, volver a comenzar, que comenzamos el año pasado como a mitad de año cuando se volvió a abrir un poco la cuestión, también fue muy duro porque la gente no podía arrancar, porque la gente arrancaba, y a los poquitos días otra vez nos cerraban y quedaban cruzados de brazos. Trabajábamos un mes, y como a las empresas no las dejaban trabajar ni las dejaban abrir almacenes, no tenían con qué pagar porque no vendían, y todavía, esta es la hora en que todavía para comenzar ha sido todo muy duro, usted habla con la gente y se da cuenta de eso. no ha sido nada fácil la verdad, no ha sido para nada fácil, volver a comenzar esto de la confección y eso, le toca tenerle paciencia a la gente, lo digo porque mire, ya llevo 2 semanas sin trabajar. Y no he tenido trabajo porque el señor que me trae trabajo me dice que no le han despachado las telas “mis telas no han llegado” que las aduanas no las han soltado, que está esperando... Dependo mucho de lo que ellos digan.

Laura: ¿Y con ellos también trabajabas con lo del tapabocas? O ¿cómo llegaste a trabajar con lo de los tapabocas?

Marcela: No, eso fue algo como el desespero, de no tener nada, de no tener un ingreso en días, en meses... Entonces, a pesar de que no podíamos salir a la calle, ¡no podíamos salir a la calle! sino solo una hora, y una sola persona, a mí me tocaba salir de la casa, a tocar puertas, a buscar trabajos en donde había fábricas a ver que se podía hacer; en algún momento estaba tan desesperada que salí a buscar de cuadra en cuadra, hasta que vi un aviso que decía que se necesita satélite para tapabocas, y que los pagaban a 100 pesos, cada uno.

Además, que era muy complicado, porque ellos tienen el alambre en la nariz, y donde la aguja llegué a tocar eso se rompe, tuve que comprar un folder para poder empezar, era todo el doble del trabajo, era adaptarse uno a la máquina y cogerle uno la práctica para hacer un tapabocas...

Entonces yo me sacaba, en 3 días, a veces 13 mil, 14 mil pesos...

N: Descontando Hilos.

M: No, ellos le daban a uno el hilo, les tocaba porque tenían todo el comercio cerrado, entonces si hay 10 satélites, 10 satélites salen a la calle a buscar hilos. Entonces la fábrica más bien compraba

los hilos y se los daba a uno y le decía ‘vaya trabajo’, pero eso era porque ellos podían entrar donde uno no podía entrar a comprar los hilos, porque si yo iba al Policarpa a comprar un hilo, nadie le vendía un hilo, todo estaba cerrado. entonces lo que hacía la fábrica tenía los hilos, era mejor, le daban a usted el corte de tapabocas con sus hilos.

Eso era algo muy estresante, y las ganancias en eso fueron muy malas.

Laura: ¿Y cómo pasaste de los tapabocas al señor con el que estás ahorita?

Marcela: eso fue todo por el celular, en Facebook hay unas páginas de satélite, y uno llama, y le dicen venga por una muestra y si le sirve, pues trabajamos, y si no pues no, esa es la forma de uno conseguir trabajo. Porque es muy complicado saber, donde está la empresa, porque como tal no hay fábricas así que uno pueda ir, preguntar, decir.... Hoy en día no está como el aviso, porque todo el mundo trabaja por su cuenta, mucha gente no tiene ni siquiera cámara y comercio, porque es muy difícil trabajar con eso.

Nicolas: ¿ustedes tienen registro Cámara y comercio?

Marcela: nosotros como satélite no, pero igual si uno quiere ir a pedir un préstamo o un banco, se lo van a pedir.

Nicolas: Además que sacarlo también implica asumir otros costos de impuestos y demás.

Marcela: Exacto, y esto no da para eso, tras de que no es un trabajo estable, como va uno a pagar impuestos, eso no es rentable. Y mucha gente, muchas empresas, no lo hacen precisamente por eso, porque tienen que pagar impuestos, y he visto más de un quebrado, que coge y reglamente como tal su empresa para ser legal, ¿y qué pasa?, los impuestos se lo comen, porque los impuestos aquí son altísimos, sea por una tela, un hilo, todo tiene que pagar impuestos.

Laura: Pues, ya la última pregunta que tendríamos sería como...No, ninguna.

Nicolas: Bueno pues, realmente creo que ya hemos cubierto todos los temas que queríamos pues conversar, respecto a las condiciones de este trabajo, como era antes, y que desafortunadamente no ha cambiado mucho.

Laura: También conocer de tu estilo de vida.

Marcela: Si... Es que mire no más lo que la gente dice en estas páginas, la gente se queja por los pagos, la gente dice por qué si en el 2007 me ganaba 50 pesos, y hoy me gano los mismos 50 pesos, a pesar de que todo ha aumentado de precio, y es que es mucha gente, no soy solo yo la única que lo dice, es muy poco lo que pagan; y aunque todo depende de la prenda, ninguna está en lo justo, que uno diga como que vale la pena trabajarle, le toca a uno trabajar porque uno necesita sobrevivir... Y eso es esto, sobrevivir, porque ahorita no hay opción de un ahorro, de comprarme una casa, o de abrir una empresa, esto es muy complicado.

Laura: o para divertirse.

Marcela: Ni para divertirse, hoy en día uno ya ni siquiera piensa en eso, porque no hay con qué, entonces a veces uno ni piensa en esas cosas porque no alcanza, usted consigue para comer, para pagar arriendo, servicios, para suplir otras necesidades más allá del arriendo, y de último queda la recreación, o el esparcimiento, o el poder compartir, porque esas son cosas que de pronto no se gastan pero igual son muy valiosas, y aun así a uno no le queda tiempo, porque no, por estar tratando de trabajar, de ganarse algo, pues deja de un lado, lo que son los hijos..

Afortunadamente mis hijos ya están grandes y aun así me hacen falta, y ellos me necesitan a mí, y yo a ellos, pero entonces porque estar pegada aquí uno a las máquinas, se olvida y los deja uno a un lado... y eso siempre ha pasado... Entonces es muy difícil.

Laura: pero ahí le sigues haciendo con todo el gusto.

Marcela: Si claro, yo estoy que esto haciendo... Me encanta, yo soy de las personas que me siento en una máquina y me gusta trabajar, me gusta ver elaboradas mis prendas, y cuando las miro y digo "están bonitas, bien hechas, me gusta" O si tengo que aprender de nuevo en mis máquinas pues yo lo hago porque me gusta... Yo no salgo de mi casa a exponerme, a coger un transporte saturado, nada de eso... Afortunadamente eso es lo rico de uno trabajar como satélite, ese es como el beneficio que uno tiene de no salir a exponerse, a mojarse... Y entonces por eso lo hago, porque me gusta.

Nicolas: Bueno, pues nada, realmente eso sería todo. Nuevamente agradecer este espacio acá en su casa, en su taller, de compartirnos su historia, con momentos difíciles.... Una historia muy bonita, personalmente me conmovió... Muchas Gracias.

Laura: Gracias, muchas gracias

Marcela: Con todo el gusto.