

**DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA: DESIGUALDADES SALARIALES Y
OCUPACIONALES**

**Trabajo de investigación para optar título de Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social**

ESTUDIANTES:

**ALIS EDUARDO ACOSTA CANTERO
DEIVIS RAQUEL FONSECA BARRERA
EDUARDO LUIS RÓDRIGUEZ CUELLO**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL
BARRANQUILLA
ENERO DE 2021**

ÍNDICE

Contenido

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
DESARROLLO	7
CONCLUSIÓN.....	18
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	20

RESUMEN

En el mundo siempre ha existido la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, siendo Latinoamérica uno de los continentes donde, por razones de idiosincrasia y machismo, las mujeres se han visto más afectadas debido a que el sistema del patriarcado siempre ha sido muy imperante en esta sociedad. En países como Colombia, la mujer ha tenido luchas incesantes para poder adquirir derechos civiles, políticos y económicos tanto así que hoy todavía lucha contra la brecha salarial y la desigualdad en puesto de trabajo, que crece como un flagelo silencioso. La mujer, legalmente en Colombia, se ve como un ser que tiene las mismas capacidades que los hombres. En materia laboral hay normativas que las protegen por su condición misma de mujer, tanto a nivel nacional como internacional. Pero estas reglamentaciones jurídicas, en algunos casos no se cumplen a cabalidad, irrumpiendo de esta manera el equilibrio laboral que debe existir en un país en vías de desarrollo como lo es Colombia.

PALABRAS CLAVE: Desigualdad laboral, brecha salarial, machismo, patriarcado.

ABSTRACT

In the world there has always been working inequality between men and women, Latin America being one of the continents, where for reasons of idiosyncrasy and machismo, women have been more affected because the patriarchy system has always been very prevailing in this society. In countries like Colombia, women have had relentless struggles to acquire civil, political and economic rights so much so that today they are still fighting the wage gap resulting from labour inequality, which is growing as a silent scourge. Women legally in Colombia look like a being who has the same abilities as men. In labour matters, there are regulations that protect them because of their very status as women, both nationally and internationally. But these legal regulations, in some cases are not fully complied with, the labor balance that must exist in a developing country such as Colombia.

KEY WORDS: Labour inequality, wage gap, machismo, patriarchy.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la figura de la mujer tiene gran respaldo debido al gran esfuerzo que esta misma ha tenido para posicionarse en la sociedad. Es bien conocido que en décadas anteriores imperaba un machismo gestado y acolitado tanto por hombres como por mujeres. El hecho de etiquetar al hombre *para el trabajo* y la mujer *para la casa* marca una distinción clara y estereotípica del orden social que reinaba en la antigüedad. No obstante, la sociedad ha cambiado a partir del empoderamiento femenino, la igualdad en el valor que tiene cada uno y el respeto que se merecen. Hoy en día las mujeres demuestran sus capacidades y luchan por sus derechos tanto así que la mujer moderna no solo administra la casa sino que la provee, la hace crecer y es valorada por su labor. A pesar de esto la mujer aún se enfrenta a grandes diferencias por su género a nivel laboral (Fonseca, 2017).

En Colombia, a raíz de las muchas crisis de violencia sufridas, las mujeres representan una poderosa mano de obra, desde la mujer campesina quien es víctima de la violencia, hasta la mujer ancestral y la mujer indígena, la cual se quedó sin su compañero por las guerras internas que ha vivido el país y le ha tocado sacar la cara por su familia. A partir de todas estas desafortunadas condiciones las mujeres del país deben desprenderse de su labor doméstica y comenzar a buscar trabajos que contribuyan a sus condiciones financieras, muchas veces esos trabajos son de carácter informal teniendo así que esforzarse mucho más, debido a los pocos derechos que la cobijan. Por ende, no solo debe luchar contra la búsqueda de un trabajo digno sino con las desigualdades salariales, ocupacionales y legales que tienen. Tal vez esta diferencia no se trata de falta de educación porque son mujeres con una alta tasa de educación; sin embargo, aún enfrentan dificultades de acceso al empleo y cuando lo consiguen se enfrentan a diferencias salariales significativas ligadas al género.

La brecha salarial ligada al género y la desigualdades evidentes en los cargos que ocupan las mujeres, afecta el desarrollo del país porque en Colombia existen más mujeres que hombres, generando un desajuste en la economía del país debido a las fuerzas productivas que no se encuentran equiparadas creando un desbalance social y económico. Ejemplificando esta situación, en algunos países la mano de obra de la mujer es invisible y los hombres son los que trabajan en épocas de crisis estos sistemas organizativos laborales en vez de disminuir la crisis económica, lo que provocan es el debilitamiento de esta, por tanto la mano obrera femenina es fundamental.

A raíz de esta discriminación laboral la normativa legal, ha trabajado constantemente por conseguir un equilibrio, pero todavía hay empleadores que no le dan el lugar en materia laboral al que la mujer tiene derecho y tal vez por la necesidad de trabajo ella se convierte en cómplice silencioso de esta discriminación. Esto incide, sin duda a que la mujer en tales condiciones decida en muchos casos un trabajo independiente e informal donde puede, sin ningún obstáculo, cumplir su rol de ama de casa. Pero laborar en informalidad puede repercutir en el hecho de no contar con una seguridad social sólida y no tener una pensión luego de cumplir sus años laborales que pueda ayudarla a llevar una vida digna y amparar a su familia en caso de fallecimiento. El no cumplimiento de la normativa vigente, incide en la afectación que ampara a la mujer en materia laboral como lo es el caso de la mujer cabeza de familia donde el legislador estableció algunos principios rectores, con el objeto de brindarle a este sector de la población mejores posibilidades de acceso al crédito, educación, salud, a textos escolares, derecho a la capacitación, garantía de desarrollo cultural, entre otros.

La diferencia salarial y la desigualdad en los cargos laborales entre hombres y mujeres colombianos es visible y se ve afectado por la creencia de que al contratar mujeres estas no aceptarían trabajo en días festivos ni horas extras debido al cuidado de sus hijos, no llevando a cabalidad el desempeño de los objetivos laborales trazados por la empresa, debido a que para muchos la mujer antepone su casa antes que el trabajo. Sin embargo, este pensamiento es estigmatizado y debe ser censurado, una mujer no debe ser rechazada laboralmente solo por su condición de ama de casa, además si la mujer posee un buen salario y sus prestaciones podrá fácilmente cumplir con su trabajo y generar empleo a otra persona que pueda quedarse con sus hijos.

Otro aspecto a resaltar es el aumento en los porcentajes de mujeres que no deciden seguir estudiando y preparándose académicamente, por sentirse relegadas en el campo laboral cambiando su mentalidad, llevándola al conformismo y obstaculizando así su desarrollo personal, el de su familia y del país en general. Lo que genera un estancamiento personal y puede provocar grandes quebrantamientos sociales y a largo plazo una deserción académica total por parte de la mujer, devolviendo el tiempo y condenando a la mujer perpetuamente y limitando sus capacidades.

La migración de las mujeres en Colombia para otros países donde reciben igual paga que los hombres, de acuerdo al trabajo que realizan, va en incremento. Esto sucede en países europeos donde no se tiene en cuenta el género ni el sexo, solo la mano de obra a contratar que cumpla con los requerimientos para el perfil buscado por parte del empleador para realizar las

funciones por lo cual será contratada. La mujer busca otros medios al no sentirse valorada laboralmente, por ende no puede ser fuente inspiradora de sus otras congéneres para el impulso de seguir trabajando. Esta es una característica inherente de la mujer, ser fuente inspiradora. Cuando una mujer ve a otra empoderada ella también quiere seguir sus pasos porque se proyecta una mentalidad de desarrollo que permiten conquistar muchos campos laborales. Por eso el quebrantamiento de la ley en cuanto al no hacer una inspección exhaustiva sobre la empleabilidad de la mujer en Colombia, puede conllevar a que se sigan presentando este tipo de brechas laborales que discriminan de forma explícita a la mujer en materia laboral lo cual serviría de paso para inspeccionar el sistema pensional del país porque si ganas menos, menos aportas al sistema.

El problema es mucho más serio, ya que Colombia podría recibir una amonestación por parte de organismos internacionales por no cumplir toda la normativa aceptada por el país en materia de igualdad laboral, entre hombres y mujeres. Partiendo del artículo 43 de la Constitución Política que reza sobre la igualdad en tres hombres y mujeres y el código sustantivo del trabajo en su artículo 143 el cual indica a igual salario, igual trabajo buscando así evitar tratamientos desiguales o discriminatorios por parte del empleador, connota la igualdad jurídica que deben tener los empleados sin importar su género. Por tal razón es un problema fundamental que debe intentar erradicarse y solo puede hacerse desde el funcionamiento interno de las empresas y, a nivel personal, con un cambio de mentalidad.

En el presente escrito se expone cómo en Colombia, a pesar de las leyes y derechos humanos a favor de la mujer, sigue existiendo una brecha salarial y diferencias notables entre hombres y mujeres, y cómo estos factores discriminatorios afectan tanto la economía de un país como la de un hogar

El objetivo principal del presente trabajo es describir la discriminación laboral femenina: desigualdades salariales y ocupacionales

El presente ensayo se justifica a partir de los datos existentes en otras investigaciones que esclarecen la condición actual de contratación de mujeres en empresas, el tipo de contrato, términos y condiciones asimismo el porcentaje de salario que recibe la mujer tanto en una empresa formal como informal. Es así como los diferentes cambios sociales y económicos de los últimos tiempos han impactado a la mujer de forma positiva para salir adelante laboralmente pero de una manera delimitada y condicionante. Por eso ha podido persistir la mujer en sus lugares de trabajo ya que han aceptado estos cambios discriminatorios salarialmente.

A pesar de la normativa existente donde se pregona la igualdad laboral entre hombres y mujeres, las empresas no tienen una igualdad salarial entre hombres y mujeres en Colombia. Para ellos es contar con una fuerza de trabajo diversa generando medida que les permitan hacer un cambio sostenible, contribuyendo al desarrollo macroeconómico del país. De esta manera se podría crear una norma sancionatoria para las empresas que tengan este tipo de prácticas o ser estimuladas tributariamente, como libéralos del pago de algunos impuestos si en sus nóminas contemplan la igualdad de salario. De esta forma también se evitaría vulneración reiterada del derecho a la igualdad salarial.

El tipo de investigación es cualitativa con un paradigma histórico-hermenéutico, debido que se busca mirar la problemática desde su contexto, interactuar y comprender las personas que viven inmersos en dicho problema, cómo se sienten, su visión de mundo. En este caso el investigador es activo y participante, se inserta en el mundo del investigado y trata de abstraer dicha la realidad. La condición como investigador no es neutral en este paradigma, por el contrario se aferra a sus observaciones y comenta a partir de ello, con pruebas y evidencias que respalden la realidad (Cifuentes, 2011).

El método de investigación es el inductivo, debido a que “se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría” (Rodríguez, 2007, p. 6), es decir, en el presente trabajo se parte de las experiencias y observaciones obtenidas por la revisión teórica y luego se plantea una problemática que no solo se sitúa en una zona geográfica en específico, sino que se extiende a otros lugares y esferas.

El tipo de investigación es descriptivo y documental puesto que se observan los datos, se describen y se da una opinión de estos, por tanto es meramente cualitativo. La parte documental es perceptible en la revisión y discusión teórica presentada en el desarrollo del escrito, en donde se exponen y dialogan las voces de los investigadores para reafirmar la tesis central.

La población con la que cuenta este trabajo son las Sentencias de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia sobre la brecha salarial, las cuales corroboran la discriminación laboral y las brechas crecientes de desigualdades entre hombre y mujeres. La técnica a utilizar es el análisis de texto.

DESARROLLO

Hasta hace pocas décadas la mujer ha tomado un rol dominante dentro de la sociedad en la que vivimos, rompiendo esquemas tanto sociales como educativos y hasta laborales. En épocas anteriores, a las mujeres no se le permitía estudiar ni capacitarse, solo debía ser educada para cumplir funciones de amada de casa y su mayores aspiraciones era casarse con un hombre de buen prestigio social y que también tuviera un buen salario laboral. Por ende, las aspiraciones femeninas eran limitadas. La mujer que no cumpliera dichas normas sociales era rechazada y apartada por toda la comunidad.

No obstante y a pesar de las muchas luchas para conseguirlo, la mujer ha logrado muchos cambios a su favor como es el caso de acceder a la educación y poder entrar a un mundo laboral. Aunque esta metamorfosis ha impactado al globo terráqueo y se ha gestionado derechos humanos a favor de la mujer; aun esta se encuentra desprotegida de entidades y empresas que no cumplen dichas leyes a causa de su autonomía empresarial. Colacce declara que estos problemas discriminatorios y de desigualdad no solo tiene efectos a nivel individual sino que por el contrario “la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo tiene efectos en el ingreso de sus hogares y, por lo tanto, en la pobreza y distribución del ingreso de toda la sociedad” (Colacce, 2018, p.13), por tanto, puede haber una afectación a nivel nacional en la parte económica.

Guataquí, Baquero y Sarmiento (2000) señala que existen cuatro tipos de discriminación a nivel laboral

- **Discriminación salarial:** implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- **Discriminación en el empleo:** se presenta cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad.
- **Discriminación ocupacional:** significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.(Guataquí, et al, 2000; citado en Chávez y Ríos, 2014)

Cada uno de estos tipos de discriminación elucidan un incremento en cuanto a esta problemática en el ámbito laboral, aumento que no solo sigue latente sino que se extiende a

múltiples áreas laborales y seguirá hasta no detenerlo y saber que si existe el hecho de una segregación laboral por género y desigualdad por cargo a desempeñar.

A pesar de las desigualdades creadas estereotípicamente por el ser humano acerca de la debilidad e incapacidad de la mujer para el trabajo, autores como Harkness (2013) sostienen que la participación de la mujer en el trabajo es fundamental para reducir las brechas de desigualdad de ingresos y a su vez aumenta la tasa de empleos en el país. En las estadísticas del Banco Mundial (2012) para el periodo del año 2000 hasta el 2010 se destaca una disminución del 30% en el índice de pobreza extrema. Por tal razón, la mujer debería ser respaldada y apoyada en su gestión laboral ya que es un participante activo del progreso del país y esto contribuye recíprocamente a su desarrollo personal. No solo se apoya a un individuo también genera un crecimiento económico en el hogar, logrando así a dar mejor calidad de vida a los integrantes de este grupo familiar. En la Constitución Política de 1991 en su artículo 13 decretan la libertad e igualdad para cada individuo colombiano sea hombre o mujer, es decir, que todos los ciudadanos tienen derechos civiles que no admiten discriminación por sexo, raza, nacionalidad u origen familiar, los cuales no pueden violarse sin importar el área donde esté ubicado.

Dentro de la ley de 1955 de 2019 en el artículo 4° apartado III trata del pacto de la equidad en donde el gobierno garantiza “Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva” (Ley de 1955, 2019, artículo 4°), este apartado apunta a la equidad y sostenibilidad, por tanto, el estado decreta en esta ley la igualdad laboral para todo individuo y asimismo busca un trato digno para todo el proletariado.

También, en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano (1950) en el artículo 10 modificado por la Ley 1496 de 2011, trata acerca de la igualdad en los trabajos terminando así con la discriminación y distinciones dentro del ámbito laboral. La finalidad de esta ley es garantizar la equidad salarial y la retribución laboral entre hombres y mujeres, y se determinan estrategias que logren erradicar las diferencias por sexo u otra condición. Asimismo la Ley 1482 de 2011 penaliza las discriminaciones o los actos de racismo en donde se estipula

Actos de Racismo o Discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Ley 1482, 2011, artículo 134a)

Dentro de esta normativa no solo se incurre la discriminación hacia la mujer, actos que en innumerables ocasiones se evidencia, también se penaliza el racismo que muchas veces enfrentan las madres cabezas de hogar indígenas o afrocolombianas.

Asimismo, se dan brechas, en algunos casos, por educación, capacidades y habilidades para el trabajo, estos aspectos son tomados en cuenta para acordar el salario de la empleada creando desigualdades entre los trabajadores; marcando así una zanja y forjando una discriminación interna. Según Colacce (2018) existe “un sesgo de selección al empleo en las mujeres” (p. 24), mientras que en los hombres no se da, dichos sesgos también se ven reflejado en los salarios y desmeritan la obra que hacen las mujeres. Según Gómez (2000) se valora más el trabajo del hombre que el de la mujer.

En palabras de Chávez y Ríos (2014) esto sería llamado como un *proletariado disfrazado* debido a que ante el estado las condiciones laborales de la mujer son igual, pero en el manejo interno se percibe las distinciones injusta la cuales son contadas como discriminación de género. Según Isaza (2003) la mujer accede a un trabajo formal pero con cargos bajos y medio a nivel organizativo, lo cual nos indica la fachada que muchas empresas crean para no tener inconvenientes y poder decir que son inclusivos. La revista Semana (2020) dice que “la educación es un factor fundamental para poder avanzar en la erradicación de la desigualdad. Sin embargo, en los territorios colombianos el acceso es muy limitado” (Revista Semana, 2020, p.1) la educación aún es un tema problemático para el país de tal manera, que si es complicado conseguir empleo para cualquier persona con un nivel educativo bajo, mucho más para la Mujer. Mavel Lara, periodista reconocida en Colombia, declara para la revista Semana que

No es lo mismo una mujer rural a una mujer que nació en una ciudad capital. Eso determina mucho su futuro hacia una educación privilegiada o de calidad. Este tema afecta más a las mujeres, para quienes se complica aún más ser negra o pertenecer a una comunidad indígena. Esa es una de las brechas sociales que tiene un país como Colombia. (Revista Semana, 2020, p.1)

Por tanto, la discriminación y brecha salarial no se gesta meramente por el sexo o género que tengas, también surge a partir de la raza y el nivel educación. Esta son problemáticas latentes desde tiempos atrás y en esto momentos se ve maximizado el problema a raíz de la proliferación y notoriedad de los casos.

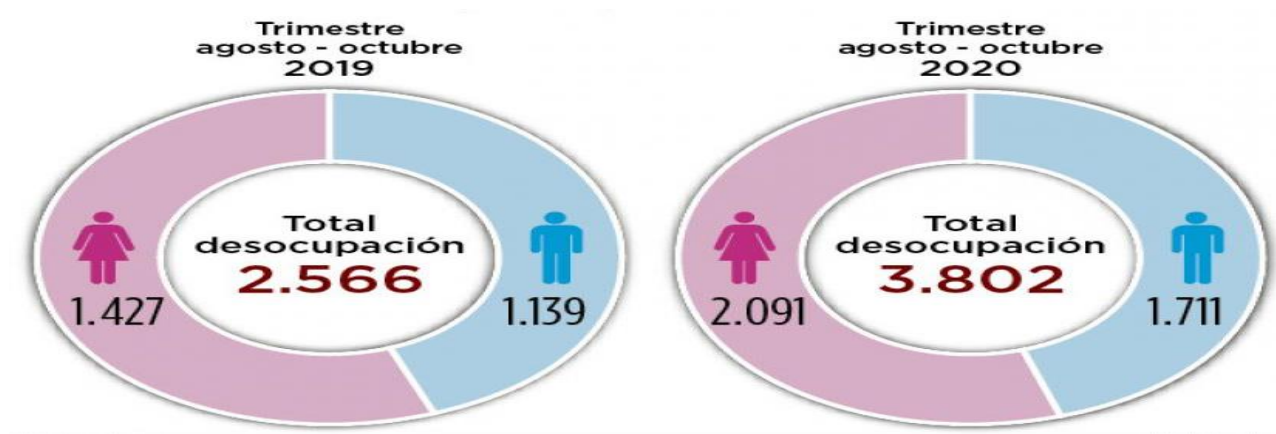
Con respecto a la modalidad de trabajo que impera para el género femenino es la informal y a veces desempeñan trabajos no remunerados, es decir, medios laborales en donde no hay

prestaciones ni seguridad laboral y en algunos caso no hay una paga justa que compense la gestión desempeñada. Por ende, “Se presentan diferencias algo mayores en los niveles de formalidad” (Colacce, 2013, p.17) entre hombres y mujeres, que afecta directamente a la estabilidad económica de un hogar y también afecta la construcción solida de unas finanzas estables para el futuro de un individuo en su vejez, en este caso de una mujer. Vargas y Brachi afirman las diferencias salariales a las que deben acceder las mujeres a causa de la informalidad, ya que no se puede obtener un trabajo formal fácilmente, “Lo que las pone en la informalidad o el desempleo, donde se le vulneran sus mínimos derechos laborales, en la informalidad los salarios son aún más bajos que el mismo salario mínimo de los respectivos países” (Vargas y Brachi, 2016, p.3). Dichas diferencias salariales se basan en “la falta de educación, la pobreza, o el no poder conciliar su relación familiar y trabajo, entre otros” (Vargas y Brachi, 2016, p.7), injustificadamente o con argumentos de poco peso reducen el salario a valores menores de lo convencional.

Respecto a la labor doméstica, trabajo realizado en su mayoría por mujeres, ven por ese medio el modo de acceso a una vida laboral, no obstante se enfrentan a diversos obstáculos que asumen, sin importar que muchas veces que este trabajo no cumpla con las medidas de un trabajo decente. Además existe una estigmatización hacia la mujeres que desempeñan este trabajo, por ende, solo las mujeres más pobres, con falta de educación y muchas necesidades en su hogar accede a este tipo de trabajo (Vargas y Brachi, 2016). Por otro lado, el nivel salarial es el más bajo dentro de la escala laboral (Valenzuela, 2012).

En un artículo escrito por la redacción del *El Tiempo* revista economía y negocios (2018) señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres la cual aumentó en los últimos años y también concluye que no todo el trabajo realizado por las mujeres, es remunerado, refiriéndose a la economía de cuidado, que es una actividad en su gran mayoría realizada por las mujeres. Este aumento se desprende de la modalidad de trabajo y del valor que la misma sociedad le da a la labor desempeñada. Asimismo, Uribe (2020) redactó un artículo en *El Herald* donde se muestra la tasa de desocupación, es decir, personas con actividad en el país, la cual se presenta a continuación.

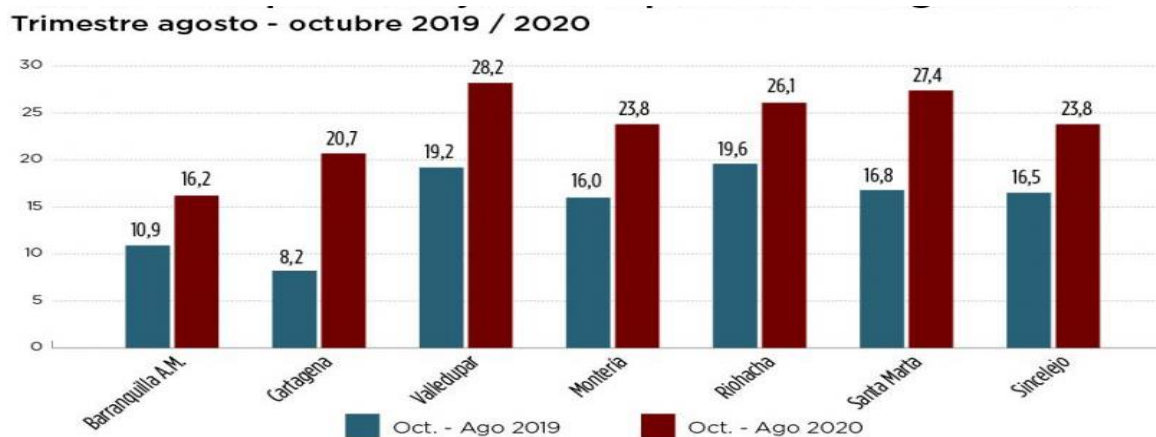
Gráfico 1: Población desocupada por sexo



Fuente: *El rostro del desempleo en la pandemia es femenino*. El Heraldó. Recuperado el 04 de Enero 2021 <https://www.elheraldo.co/mujer-e-igualdad/el-rostro-del-desempleo-en-la-pandemia-es-femenino-781898>

Son fundamentales estas gráficas, puesto que corroboran la tesis de este trabajo, destacando el incremento de la tasa de desocupación a nivel nacional en donde el género femenino presenta una mayor diferencia de año a año, mostrando que en realidad si hay una desigualdad laboral. Estas cifras dan a entender que en las empresas se le da un valor a los hombres más que a las mujeres destacando que prefieren dejar en sus empresas a hombres que a las mujeres. Camila Uribe lo indica en su artículo afirmando que “la desigualdad de género en Colombia es una realidad” (Uribe, 2020, p.1), no se puede tapar el sol con un dedo, es necesario conocer la realidad de la mujer en su entorno laboral y dar verdaderos pasos que disminuyan la brecha salarial.

Gráfico 2: Tasa de desempleo de mujeres en capitales de la región Caribe

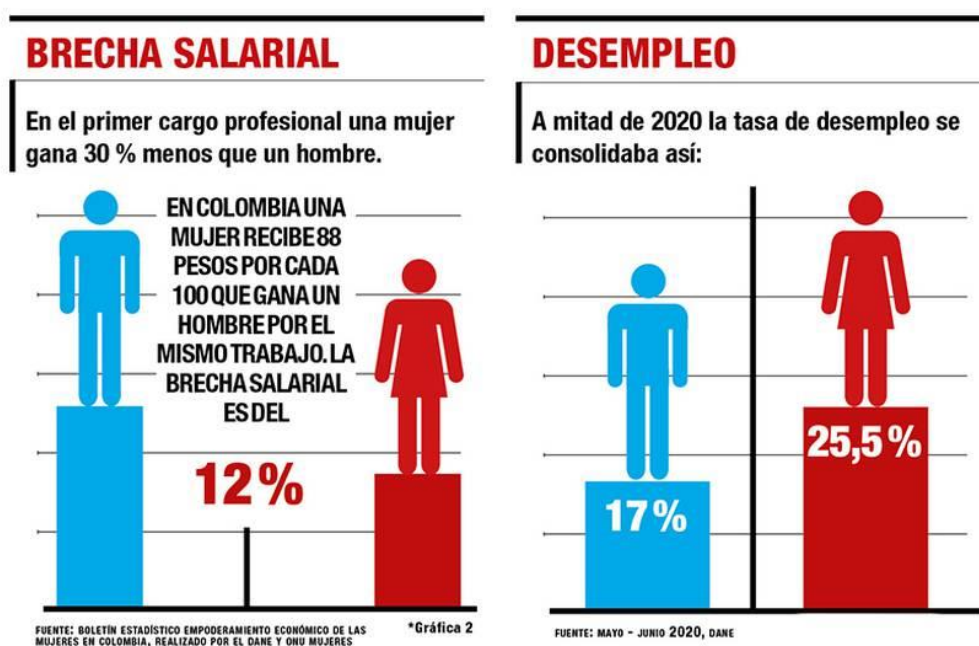


Fuente: *El rostro del desempleo en la pandemia es femenino*. El Heraldó. Recuperado el 04 de Enero 2021 <https://www.elheraldo.co/mujer-e-igualdad/el-rostro-del-desempleo-en-la-pandemia-es-femenino-781898>

Otra gráfica imprescindible es la del desempleo en la región caribe puesto que además de ser la que ofrece esta revista, también brinda un panorama de lo que puede estar sucediendo en las demás regiones del país. En ella se observa el basto incremento de las cifras de desempleo por ciudad en la región caribe y muestra asimismo la situación crítica de muchos hogares sostenidos únicamente por una mujer. María José Rosado fue entrevistada por Uribe y ella manifestó que “Como madre cabeza de familia pude sostener a mis hijas en este tiempo con la ayuda de mi ex esposo, quien me colaboró. Sin embargo, al no tener un contrato laboral hice otras cosas con empresas para dotaciones de uniformes” (Uribe, 2020, p.1) es una testigo que vislumbra el problema que acarrearán los hogares en estos momentos a causa del desempleo y como esta colombiana se ha tenido que reinventar a partir de su despido y el hecho que debe mantener a su familia y cumplir con las responsabilidades de su hogar.

Según la revista Semana y por los resultados de las gráficas anteriores, se ve una *discriminación acentuada* a pesar de los múltiples derechos e intentos por romper las brechas salariales y de empleo.

Gráfico 3: Índice de brecha salarial y desempleo



Fuente: Revista Semana. (23 de Noviembre 2020). *¿Cómo combatir la desigualdad en Colombia?*. Foro Semana. Recuperado el 04 de Enero 2021 <https://www.semana.com/nacion/articulo/como-combatir-la-desigualdad-en-colombia/202042/>

En esta estadística no solo se evidencia la diferencia en la tasa de desempleo, como ya se había declarado en los anteriores gráficos, también se declara la diferencia salarial y de cargos desempeñados en una empresa entre hombres y mujer. Mientras un hombre gana lo justo ocupando un puesto profesional, a la mujer se le disminuye su salario aun presentando las mismas capacidades que el hombre.

No es una mera coincidencia, por el contrario es una brecha innegable que aún se sigue presentando y una discriminación declarada hacia el género femenino. Se cree que por incluir a una mujer en la nómina de una empresa es sinónimo de cambio y de equidad, pero por lo que se presencia solo es una fachada ante los derechos humanos. Gheidy Gallo, consejera presidencial para Equidad Mujer, declaró para la revista Semana “El hecho de que las mujeres sean mayoría en la población y en especial en las edades productivas hace que sea estratégico poner el foco en ellas como motor de crecimiento económico y reducción de la pobreza y la desigualdad” (Revista Semana, 2020, p.1), es fundamental saber que si la población femenina ayuda al progreso y desarrollo del país logrando minimizar la pobreza y la tasa de desempleo genera un avance en la nación y directamente también contribuye al sostenimiento de las familias colombianas, es así como la mujer se convierte en una pieza clave.

Por otro lado, el sistema pensional desfavorece al género ya que “reciben pensiones de inferiores cuantías a las de los hombres, muchas veces esto ocurre porque se vincula más tarde al mundo laboral, o porque se emplean en actividades no formales o que no tienen protección en seguridad social” (OISS, 2014, p.1); es decir, que no solo la mujer debe enfrentarse a la búsqueda de un trabajo formal, las brechas salariales y los tratos desiguales sino también a un sistema pensional que no es justo, por ende en las mujeres no hay un deseo de acceder a un sistema pensional, ni a una seguridad social. Ahora bien, según Jiménez (s.f) citado por Vargas y Brachi (2016)

La pensión que pueden acceder las mujeres es a la pensión de viudez, la cual recibirán siempre que celebre un contrato matrimonial o mantenga una convivencia con su esposo o compañero permanente, lo que la lleva a recibir como beneficio no autónomo sino ligado a estas situaciones jurídicas, considerándose así a la mujer subordinada a la dependencia de un vínculo matrimonial. (p.11)

Por ende, la mujer es limitada a asumir una condición de dependencia tanto a su esposo como a su familia en la vejez ya que no cree en el sistema pensional ni laboral de su país, y esto genera una deserción en la participación laboral y un desanimo al ver el futuro laboral que se debe enfrentar la mujer.

Si bien tanto el hombre como la mujer son objeto de discriminación a medida que envejecen, las mujeres viven el envejecimiento de distinta forma. El efecto de las desigualdades de género a lo largo de la vida se agrava con la vejez y con frecuencia se basa en normas culturales y sociales hondamente arraigadas. La discriminación que sufren las mujeres de edad suele ser el resultado de una distribución injusta de recursos, malos tratos, abandono y restricción del acceso a servicios básicos. (CEDAW, 2010 citado en Vargas y Brachi , 2016,p. 11)

Como se puede interpretar en esta declaración del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer o más bien conocido por sus siglas en inglés como CEDAW, la vejez cada vez más se vuelve insegura e indigna para la mujer debido a que no accede a un buen proceso de pensión que la cobije en sus años de jubilación llevándola a la dependencia familiar o hasta la indigencia, por tanto es un punto crítico que pueda producir mayor pobreza al país. Si es difícil aun para los hombres tener una buena pensión es lógico, por la cifras, que la mujer sufra mayormente por estos baches en el sistema pensional. La Oficina Internacional de Trabajo (OIT) (2001) declara que al avanzar la edad de las mujeres se incrementa la discriminación salarial y laboral en la mujer, independientemente de su cargo, nivel educativo y profesional.

Según La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se debe velar por la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas y aspectos de la vida, asimismo se debe velar por la propagación y promoción de la igualdad entre géneros. Pero debe evaluarse qué tanto se está cumpliendo estas declaraciones universales. A pesar de los múltiples decretos y derechos creados a favor de la mujer, el problema sigue latente en la sociedad la mujer es vulnerada y asimismo se violan sus derechos. Hoy en día es una cuestión más de cambio de mentalidad que de crear nuevas leyes y derechos, debe velarse más por el cumplimiento de las declaraciones, en vez de generar nuevos documentos jurídicos.

En un artículo escrito por Eduardo Ahumada (2017) se revisa la transversalidad en el empleo la cual indican un conjunto de políticas sobre el acceso al empleo y la formación profesional, también las condiciones de trabajo y las medidas de protección social “concluyendo

que todo el proceso depende en última instancia de la responsabilidad empresarial a la hora de alcanzar el objetivo de la igualdad” (Ahumada, 2017, p.268), es por tanto, responsabilidad de la empresa cumplir eficientemente y con autonomía la igualdad tanto salarial como en los términos de los contratos. No se puede eximir de la responsabilidad que poseen las empresas en la brecha salarial por género, la cual cada vez se hace más grande por los conflictos internos de los dirigentes de las empresas.

Clara Vivian Plazas (2018) analiza en su artículo la desigualdad y la inequidad en cuestiones de género lo que es uno de los principales problemas a resolver en los países más importantes del mundo concluyendo que “la política fiscal debe estar en caminata a planear como se deben garantizar los recursos y medios necesarios para erradicar la desigualdad y discriminación en contra de las mujeres porque siguen siendo víctimas de la violencia económica estatal” (Plazas, 2018, p.35), si bien es cierto que las empresas y sus directivos tienen responsabilidad en el manejo que le dan a sus contrataciones y por ende también contribuyen al estado de la creciente brecha salarial, pero también es cierto que el estado, la política fiscal, las leyes y derechos no solo deberían proponer nuevos decretos y estatutos para minimizar la discrepancia de género sino velar porque estos se cumplan, colocar una lupa a quienes no cumplan estos derechos que a largan hacen parte de los derechos humanos y que por tal manera son fundamentales para el desarrollo de un país y también el personal de los habitantes de una nación.

Nelson Manolo Chávez y Héctor Ríos (2014) pretenden determinar la existencia de la discriminación laboral que padecen las mujeres. Los autores penalizan ciertos factores que inciden en las mujeres y logran que esta no alcancen cargos que son normalmente ocupados por hombres “concluyendo que los empleadores prefieren contratar más hombres que mujeres, porque el contratar mujeres acarrea más costos y más limitantes porque asumen que la mujer prioriza las tareas del hogar “(Chávez y Ríos, 2014, pp.43 -44), las mujeres son vistas como el sexo débil, además ser consideradas las empleadas con más inconvenientes por sus problemas familiares ya sea porque no tiene con quien dejar a sus hijos o debe estar pendientes todo el tiempo de ellos, por las licencias de maternidad e incapacidades cuando los embarazos son de alto riesgo, entre muchos factores que se convierten en obstáculos para acceder a un buen empleo.

Por otro lado, Nieto (2016) agrega que la paga de un salario muchas veces es estipulada por las personas que trazan el negocio, por ello es difícil aceptar la idea de que el mercado laboral funcione como cual quiere otro negocio concluyendo “que es una dinámica social del Estado y

los empleadores en cuanto a diferencia salarial existente en algunos contextos laborales” (Nieto, 2016, p.20), por tal razón es insólito pensar que un contrato laboral se defina como un negocio laboral que quienes concretan el sueldo es el jefe y el empleado, en vez de manejar un estándar que aplique a cualquier individuo, sea mujer u hombres, correspondiendo a la remuneración merecida de la persona quien hizo la labor. También María Colacce (2018) habla acerca de la desigualdad salarial buscando estimar el efecto de la pobreza en la discrepancia de ingreso de los hogares por las diferencias salariales ultimando “que a pesar que existe una fuerte inclusión de la mujer en el mercado laboral todavía se sigue presentando la brecha laboral que proporciona una modificación en la pobreza de muchos hogares” (Colacce, 2018, p 42).

SENTENCIAS CONSTITUCIONALES

Para sustentar este trabajo, es importante observar evidencias constitucionales que muestran la existencia de discriminaciones laborales en salario y por desigualdades en cargos a desempeñar, lo cual lógicamente aporta a la brecha salarial porque entre menor sea el rango del trabajo a realizar, menor será la paga. A pesar de toda la normativa, tanto del país como internacionalmente, aún sigue existiendo brechas y desigualdades en los cargos a desempeñar y los salarios entre hombres y mujeres.

En la Corte Constitucional se presentan sentencias en desigualdad laboral en contra de la mujer, es el caso del fallo No C-044/04 en donde se

quebranta el derecho fundamental a la igualdad de todas las personas ante la ley y a recibir la misma protección y oportunidades sin ninguna discriminación, al establecer un tratamiento discriminatorio en razón del sexo, en la medida en que dispone que las madres cabeza de familia sin alternativa económica no pueden ser retiradas del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública, ignorando que también el hombre puede tener dicha condición (Corte Constitucional, 2004).

En esta sentencia se demanda al estado por la igualdad al trabajo y priorizar la elección de las madres cabezas de hogar en los programas de trabajo de orden pública. La demandante se encuentra en un programa de renovación de la administración pública del estado y esta exige que se tenga en cuenta su condición de cabeza de familia y la única fuente de ingreso. Asimismo, como lo estipula la Constitución de 1991 en su artículo 43 “el estado apoyará de manera especial a las madre cabezas de familia”. Fallo exequible para la corte declarando así la protección a las madres de familia en sus trabajos.

En el caso de la sentencia T-247/10 muestran una notoria discriminación hacia la mujer al momento de contratar y ascender en sus posiciones laborales. En el primer fallo, la mujer apela

a su derecho de la igualdad laboral debido a la no contratación de esta, por ser mujer y no poder cumplir con el cargo asignado, aún está teniendo plena capacidad y formación para ocupar el puesto de vigilante. Proceso que evidencia la discriminación femenina en momentos de contratar.

Asimismo, en la segunda sentencia T-293/17, la mujer participa para obtener el puesto de copiloto en una agencia de viajes, pero ella es discriminada puesto que la mayoría de personas que ocupan este puesto son hombres, por tal motivo la agencia de viaje despidió unilateralmente a la mujer quien por obvias razones se siente vulnerada en sus derechos de igualdad laboral. Como lo declara Fonseca “Las mujeres desde el comienzo de los tiempos han luchado incansablemente por obtener el lugar en la sociedad que les corresponde y ese lugar no es más que la igualdad de oportunidades frente a los hombres” (Fonseca, 2017, p.3) sin embargo, aun en el presente siglo se presentan casos en donde la mujer debe enfrentarse a la sociedad que la mira como inferior o incapaz, esta es la situación en que se encuentra la demandante.

En los dos casos se sanciona, la actitud presentada por las empresas contratistas, debido a la desigualdad evidente en sus contrataciones, omitiendo las leyes y normativas que abolen las desigualdades laborales tanto al momento de contratar como al asignarle su salario. Partiendo de los casos expuestos en la corte constitucional, algunas empresas están limitando los cargos de las mujeres a solo aquellos que son socialmente establecidos que son para ellas, delimitando sus aspiraciones.

CONCLUSIÓN

En este trabajo se ha realizado una discusión teórica y penal acerca de la discriminación laboral vigente dirigida hacia la mujer. La primera conclusión destacable es el apoyo jurídico que tienen las mujeres ante la ley y la normatividad, la constitución política de 1991, el código sustantivo del trabajo, la ley 1455, la ley 1482, la ley 1496 y los derechos humanos, afirman la igualdad que tienen los seres humanos ante la ley, por ende no debe existir ningún caso de discriminación, estigmatización o inferioridad porque somos iguales jurídicamente.

Como segunda conclusión se afirma a partir de las sentencias y evidencias en las investigaciones de la desigualdad laboral (como Vargas y Bracchi, 2016; Chaves y Ríos, 2014) la brecha entre hombres y mujeres vigente en el país colombiano. Como se ha visto en los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional en donde se legisla por qué hay muchos

empleadores que quebrantan la norma constitucional de la igualdad laboral y al artículo 143 de código sustantivo del trabajo. De esta manera las mujeres en Colombia gozarían de los mismos beneficios que los hombres y se sentirían con más respaldo de tipo legal fortaleciendo de esta manera el ingreso económico en sus hogares y ayudando a la disminución de pobreza en el país; sin embargo, no se está efectuando en algunos casos por lo cual la mujer debe recurrir penalmente a una corte donde pueda defender sus derechos. Pero conscientemente la mayoría de mujeres no demandan por el tiempo y gasto que genera estos tipos de proceso y prefieren callar, soportando una vez más su papel de víctima.

La discriminación laboral es un aspecto importante de exponer porque además de infringir la ley y las normas algunas empresas colombianas, también se está incurriendo a delimitar los espacios de participación de la mujer, cayendo nuevamente en distinciones por género, condenando a la mujer a vivir en exclusión. Otro punto es ¿Si aún se siguen presentando estos casos en empresas formales? ¿cómo será con aquellas mujeres que laboran en lo informal y que por ende se sienten menos protegidas a nivel jurídico?. Porque ni si quiera tienen una administradora de riesgos laborales que las proteja en caso de alguna contingencia . Este es un tema que vale la pena continuar y poder hacer encuestas a las mujeres que trabajan informalmente y realizar un estudio de campo en donde ellas mismas puedan hablar y comentar los casos de discriminación laboral que les ha tocado presenciar.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Ahumada, E. (2017). *La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT*.

Asamblea General de la ONU. (1948). "Declaración Universal de los Derechos Humanos" (217 [III] A). Paris. Recuperado de <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Banco Mundial. (2012). *The effects of women's economic power in Latin America and the Caribbean*. Washington, D. C.: Banco Mundial.

Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). *Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal"*. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, núm. 2, p. 29-45.

CEDAW. (2010). *Recomendaciones generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Recuperado de [http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos hum Base/CEDAW/00 4 obs grales CEDA W.html](http://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos%20hum%20Base/CEDAW/00%204%20obs%20grales%20CEDAW.html)

Cifuentes, R. (2011). *diseños de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires. Argentina. Noveduc.

Colacce, M. (2018). *¿Cómo se modificarían la pobreza y la desigualdad de ingresos de los hogares si se cierran las brechas de género en el mercado laboral? Un estudio para cuatro países de América Latina*. Revista desarrollo sociedad.

Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Decreto 2663 de 1950 Nivel Nacional. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Corte Constitucional. (2004). Sentencia C-044/04. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14288>

Corte Constitucional. (2010). Sentencia T-247/10. Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-247-10.htm>

Corte Constitucional. (2017). Sentencia T-293/17. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-293-17.htm>

El Tiempo. (08 de Marzo 2018). *Brecha salarial entre mujeres y hombres bajó a la mitad en 20 años*. Economía y Negocios. Recuperado (05 de Enero 2020) <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/cierre-de-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia-190766>

Fonseca, D. (2017). *¿La cultura contribuye a la desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres?*. Ediciones Universidad Simón Bolívar Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Gómez, L. (2000). *La mujer como cabeza de hogar y su inserción al mercado laboral*. Ediciones Universidad Simón Bolívar Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Guataquí, J. Baquero J. y Sarmiento L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Economía, Borradores de investigación N° 8. Universidad del Rosario.

Harkness, S. (2013). *Women's employment and household income inequality*. En J. Gornik & M. Jäntti (eds.), *Income inequality: Economic disparities and the middle class in affluent countries* (pp. 207-233). Stanford, California: Stanford University Press.

Isaza, J. (2003). *Women workers in Bogotá's informal sector: gendered impact of structural adjustment policies in the 1990s*. Departamento Nacional de Planeación. Dirección de Estudios Económicos. Archivos de Economía. Documento 217.

Jiménez, D. (s.f). *La mujer en la Legislación de los sistemas de pensiones reformados en América Latina*. CEPAL Recuperado de http://www.cepal.org/mujer/proyectos/pensiones/publicaciones/word_doc/daniel_jimenez.pdf

Ley 1955. Bogotá Colombia. Mayo 25 de 2019. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970>

Ley 1482. Diario Oficial No. 48.270. Bogotá, Colombia, 1 de diciembre de 2011. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley148230112011.pdf>

Ley 1496. Diario Oficial 48297. Bogotá, Colombia, 29 de diciembre de 2011. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=45267#2>

- Nieto, F. (2016). *Discriminación y diferencias de Salario en el Mercado Laboral*. Revista economía institucional.
- Plazas, C. (2018). *Hacia la construcción de una política Fiscal con enfoque de género en Colombia*.
- OISS. (2014b). *Curso Mujer y Envejecimiento: Modulo 1: Situación de las mujeres mayores en los países iberoamericanos*. Alonso, José. Madrid: OISS. Recuperado de http://www.oiss.org/IMG/pdf/BOLETIN_No_3.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Seguridad Social: Temas, Retos y Perspectivas. Memorias Conferencia Internacional del Trabajo 89° reunión*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf>
- Uribe, C. (21 de Diciembre 2020). *El rostro del desempleo en la pandemia es femenino*. El Heraldó. Recuperado el 04 de Enero 2021 <https://www.elheraldo.co/mujer-e-igualdad/el-rostro-del-desempleo-en-la-pandemia-es-femenino-781898>
- Revista Semana. (23 de Noviembre 2020). *¿Cómo combatir la desigualdad en Colombia?*. Foro Semana. Recuperado el 04 de Enero 2021 <https://www.semana.com/nacion/articulo/como-combatir-la-desigualdad-en-colombia/202042/>
- Rodríguez, F. N. (2007). *Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. Paradigmas*, 2(1), 9-39.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Valenzuela, M. (2012) *Situación del Trabajo doméstico remunerado en América Latina*. OIT: 2012.
- Vargas, Y; & Brachi, R. (2016). *La mujer latino americana dentro del contexto de los Derechos Humanos*. Universidad Santo Tomás. Facultad de derechos.