

# Revisión crítica sobre las brechas de género en el mercado laboral colombiano\*

Claudia Ximena Moreno Coral\*\*✉

**Cómo citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo:** Moreno, C. (2017). Revisión crítica sobre las brechas de género en el mercado laboral colombiano. *Revista UNIMAR*, 35(1), 113-126.

**Fecha de recepción:** 23 de agosto de 2016

**Fecha de revisión:** 12 de octubre de 2016

**Fecha de aprobación:** 12 de enero de 2017

## RESUMEN

Este artículo es resultado de una revisión crítica de la literatura sobre el mercado laboral colombiano y la incidencia que tiene sobre la nueva legislación favorable a los trabajadores, donde a pesar de existir una extensa normativa nacional e internacional que intenta suprimir los efectos desfavorables de las relaciones de libre cambio en el mercado colombiano, aún se presentan disparidades en temas de género. Mediante la utilización del tipo de investigación descriptiva, fueron estudiados los factores económicos que explican la demanda de trabajo, obteniendo que, por sí solos no demuestran la desigualdad salarial y retribución laboral entre hombres y mujeres, razón por la cual se concluye que la nueva legislación se postula como una variable que impacta directamente sobre el mercado de trabajo, requiriéndose además del análisis normativo y jurisprudencial para entender el origen de esas distorsiones que presenta el mercado laboral colombiano.

**Palabras clave:** brechas de género, discriminación, jurisprudencia, mercado laboral, normas.

## Critical review of gender gaps in the Colombian labor market

## ABSTRACT

This article is the result of a critical review of the literature on the Colombian labor market and its impact on the new legislation, favorable to workers, where despite extensive national and international regulations that seek to suppress the adverse effects of free-market relations change in the Colombian market, there are still disparities in gender issues. Through the use of the descriptive research type, the economic factors that explain the demand for work were studied, obtaining that, on their own, they do not show the wage inequality and labor remuneration between men and women, reason why it is concluded that the new legislation is postulated as a variable that directly impacts on the labor market, requiring, in addition, the normative and jurisprudential analysis to understand the origin of these distortions in the Colombian labor market.

**Key words:** gender gaps, discrimination, jurisprudence, labor market, rules.

## Revisão crítica das diferenças de gênero no mercado de trabalho colombiano

## RESUMO

Este artigo é o resultado de uma revisão crítica da literatura sobre o mercado de trabalho colombiano e seu impacto na nova legislação, favorável aos trabalhadores, onde, apesar das amplas regulamentações nacionais e internacionais que buscam suprimir os efeitos adversos das relações de mercado livre em mudança no mercado colombiano ainda existem disparidades em questões de gênero. Através do uso do tipo de pesquisa descritiva, foram estudados os fatores econômicos que explicam a demanda por trabalho,

\*Artículo de Revisión de Tema.

\*\*✉ Economista; matriculada ante el Consejo Nacional Profesional de Economía y Abogada Titulada; Diplomada en Normas Internacionales de Información Financiera para Empresas de Servicios Públicos; Diplomada en Docencia Universitaria. San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Correo electrónico: xime\_mc@hotmail.com

obteniendo que, por sí sólo, no muestran la desigualdad salarial y la remuneración trabajista entre hombres y mujeres, pero que se concluye que la nueva legislación es postulada como una variable que afecta directamente al mercado de trabajo, exigiendo, además de eso, un análisis normativo y jurisprudencial para entender el origen de esas distorsiones en el mercado de trabajo colombiano.

**Palabras clave:** diferencias de género, discriminación, jurisprudencia, mercado de trabajo, normas.

## I. Introducción

*“Nunca he creído que por ser mujer deba tener tratos especiales, de creerlo estaría reconociendo que soy inferior a los hombres, y no soy inferior a ninguno de ellos”.*

Marie Curie

El presente escrito tiene como propósito analizar, desde una perspectiva crítica: “las brechas de género en el mercado laboral colombiano”, que encuentran su asidero en diversos factores sociales, culturales, económicos y también jurídicos, brechas, que a lo largo del tiempo han sido objeto de estudio de muchas disciplinas del conocimiento y que requiere además, un estudio jurídico. La importancia de este análisis crítico radica en que, el dinamismo de la temática permite identificar que las nuevas legislaciones en materia laboral, al igual que algunos de los factores antes mencionados, impactan directamente sobre la ampliación o reducción de las brechas de género en el mercado laboral colombiano, lo que se logra establecer a través de la utilización del tipo de investigación descriptiva, debido a que se recurrió a un proceso de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de la información en torno a los determinantes de las brechas de género en Colombia, así como de la normatividad laboral relacionada con este tema, bajo un enfoque cualitativo hermenéutico en que las situaciones no pueden ser captadas o expresadas plenamente por la estadística o las matemáticas.

Teóricamente, el presente artículo de revisión crítica de literatura, se fundamenta en bibliografía generada por algunos autores y organizaciones, como los siguientes: el libro *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas* de Silvia Federici (2013), el artículo investigativo titulado “Políticas de género en la unión europea y algunos apuntes sobre América Latina”

de la socióloga Judith Astelarra (2004), el artículo de la *Revista Cuicuilco* denominado: “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual” de autoría de la antropóloga mexicana Martha Lamas (2000), el libro titulado: *Desarrollo de la sexualidad Humana. (Diferenciación y dimorfismo de la identidad de género desde la concepción hasta la madurez)* de los autores Anke A. Ehrhardt y Jhon Money (1982), el libro: *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity* de Robert Stoller (1984); todos ellos, abordaron los conceptos de género y sexo dentro de sus investigaciones. Además, se incluye un factor determinante de la oferta de trabajo planteado por Frank Dobbin (1992) expuesto en su obra: *The origins of private social insurance: public policy and fringe benefits in America, 1920-1950*. Por su parte, el sustento jurídico para la elaboración de este artículo, comprende la normatividad expedida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con los convenios fundamentales N° 100, 111, que versan sobre la igualdad de remuneración y la discriminación (empleo y ocupación) respectivamente, el Convenio N° 95 sobre la protección del salario y la Recomendación N° 191 sobre la protección de la maternidad, ratificadas por Colombia; además de incluirse los artículos 13 y de 53 la *Constitución Política de Colombia*, la normatividad y jurisprudencia de las últimas dos décadas que versan sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres en Colombia como la Ley 1496 de 2011 y la Ley 1822 de 2017, y las sentencias T-079/95, SU-519/97 y C-401/05; el proyecto de Ley N° 064 de 2015C propuesto por la Representante a la Cámara Tatiana Cabello Flórez que pasa a estudio de la plenaria del Senado, en cuarto y último debate, para su aprobación.

Con el fin de incluir los resultados de las investigaciones realizadas a nivel regional acerca de los determinantes de la demanda de trabajo en Pasto, se citó apartes de la investigación realizada como tesis de grado denominada: *Situación actual y prin-*

principales determinantes de la demanda de trabajo del sector privado en el municipio de Pasto durante el periodo de 2002-2006, elaborada por las economistas de la Universidad de Nariño: Bolaños y Anganoy (2006); de igual manera, se analizaron los determinantes en materia económica de las brechas de género, producto de una investigación realizada a nivel local, por los investigadores nariñenses: Panesso et al. (2013) de la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red Ormet) en Pasto, se estudió el documento denominado: "Brechas de género en el mercado de trabajo de Pasto", que es uno de los textos más completos acerca del tema desarrollado a nivel regional, además son parte esencial de este análisis reflexivo, los informes y estudios realizados sobre brechas de género y desigualdad salarial realizados por entidades como: el Foro Económico Mundial, autor del "Informe global de brechas de género 2015", el Instituto de la Mujer que elaboró el documento titulado: "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo", así como los artículos: "Brecha salarial entre hombres y mujeres y el ciclo económico en Colombia" y "¿Es posible erradicar la discriminación salarial de las mujeres en Colombia?" de los autores Adriana Sabogal (2012) y Javier Rojas (2012), respectivamente; al igual que el artículo periodístico publicado el 07 de marzo de 2015, en el diario *El Tiempo*, realizado por Sonia Perilla y José Mojica (2015) titulado: "Colombianas trabajan más que los hombres pero ganan menos que ellos" y la entrevista realizada por el programa Noticias Caracol, el 01 de diciembre de 2016, al presidente de ACEMI, el doctor Jaime Arias, denominado: "La licencia de maternidad pasaría de tres meses y medio a cuatro meses y medio: la ley María que beneficia a los papás también se ampliaría. ¿Qué opinan los empresarios de este nuevo beneficio?".

Se parte entonces, de la conceptualización de categorías como el género y el sexo desde las dimensiones: psicológica y sociológica, aplicando un tipo de estudio explicativo que permite un mejor entendimiento de la medición de la discriminación laboral, que se configura mediante las brechas, para así proseguir con la presentación de estadísticas a nivel internacional y local, resultado de un tipo de investigación no experimental, que demuestra la amplitud

de las brechas en la actualidad, para continuar con la enumeración de las situaciones de discriminación salarial hacia la mujer, presentes en el mercado laboral colombiano.

Posteriormente, se realiza una presentación crítica de los convenios de la OIT, de la normatividad y de la jurisprudencia colombiana que han desarrollado el tema de igualdad salarial entre géneros, para entrar a exponer la incidencia que sobre las brechas de género puedan tener los proyectos de ley que pretenden reformar la actual legislación sobre el número de semanas de licencia de maternidad, tanto para las madres como para los padres, como efectivamente ocurrió con la sanción de la Ley 1822 del 04 de enero de 2017.

Finalmente, se presenta un análisis sobre el alcance o impacto que tiene la nueva legislación laboral colombiana sobre las brechas de género en el país, y se culmina con las conclusiones, que sintetizan los temas planteados y pueden servir de base a futuros estudios que se desarrollen acerca de los diferentes factores que inciden sobre las brechas de género en el mercado laboral.

## 2. Aspectos conceptuales sobre el género y el sexo

En lo concerniente a las brechas de género, dentro del estudio interdisciplinario que muestra este artículo, se considera pertinente aclarar el concepto de género aceptado por ciencias como la psicología y la sociología de la siguiente manera:

El sistema de género social hace referencia a los procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles áreas sociales son de competencia de un sexo y cuáles del otro. Esta organización es independiente del sexo biológico, aunque en muchos casos ha sido la biología el elemento utilizado como legitimador de su existencia, convirtiéndose, entonces, no sólo en un hecho material, sino que en una ideología. Las diferencias biológicas pasan a ser la base que justifica la división sexual del trabajo y el sistema de género. (Astelarra, 2004, p. 8).

De lo mencionado sobre el género, se vislumbra que éste se distingue del concepto de sexo, desde la década de los cincuenta y que psicólogos como Money y Ehrhardt (1982), la confirman, encontrándose

dentro de sus escritos la manifestación de que los representantes de la sociología, la psicología social y clínica, la psiquiatría y del psicoanálisis actual “han asimilado el concepto de género en su teoría acerca de la mente, aislándolo del concepto de sexo. Clasifican al sexo como biológico o constitucional y al género como adquirido o aprendido” (p. 8). Años después, se continúa con la definición del sexo, en el sentido estricto de la palabra, como una condición biológica determinada por condiciones físicas como cromosomas, genitales externos, estados hormonales, entre otras, y características secundarias del sexo como los sistemas cerebrales (Stoller, 1968). El sexo es una acepción referida a lo natural contraria al género, el cual Lamas (2000) conceptualiza como:

El conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino). (p. 2).

Por su parte, la distinción entre género y sexo en materia jurídica tiene particular relevancia, puesto que las normas pertinentes a pensiones, salarios y escalafones de ascenso, contemplan consideraciones de género y no de sexo, por lo cual, las normas que en materia laboral se propongan aminorar las brechas salariales entre hombres y mujeres, mínimamente deben ser coherentes con las normas de orden superior, regulando sobre los mismos conceptos utilizados por éstas, con el fin de evitar confusiones que dificulten la aplicabilidad de la norma.

Caso particular lo constituye la Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, la cual ha sido ampliamente criticada desde distintos sectores, no solo porque no desarrolla a fondo los factores de valoración salarial sino también porque utiliza de manera equivalente los conceptos de género y sexo, acepción que para Juan Carlos Guataquí, economista e investigador de la Universidad del Rosario, se torna imprecisa, toda vez que el género tiene una “definición mucho más compleja” (Rojas, 2012, p.6).

Respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres a causa de sus roles dentro de la sociedad, autores como Federici (2013), han teorizado que “el

rechazo de las mujeres a continuar como trabajadoras no asalariadas dentro del hogar ha provocado grandes cambios en la organización de la reproducción social y en las condiciones laborales de las mujeres” (p. 84), como un señalamiento a la carga laboral adicional con la que cuentan las mujeres por su género y su impacto sobre las relaciones laborales, lo que ha conllevado a la “crisis de la división tradicional del trabajo” como lo menciona la autora.

Una contribución importante que realiza Federici (2013), consiste en señalar que “las mujeres hoy en día trabajan más duramente que en el pasado” y su carga laboral se refleja en sus historias clínicas con la posibilidad de sufrir mayor estrés y malestar que los hombres, lo que daría lugar a inferir que las leyes y políticas públicas desarrolladas para disminuir las brechas de género, también deben contemplar el manejo clínico de las consecuencias del pluriempleo al que están sometidas las mujeres, más aún si se trata de madres cabeza de familia o de mujeres que perciben bajos salarios.

En cuanto a la influencia del Sistema económico en las brechas de género, Federici (2013) desafía la asunción de la necesidad y progresía del capitalismo, en tanto que este:

mediante una división desigual del trabajo, por medio del uso del salario que proporciona poder a los asalariados sobre los no asalariados; y mediante la institucionalización del sexismo y el racismo que el capitalismo naturaliza y mistifica a través de la organización de regímenes laborales diferenciados sobre la presuposición de diferentes personalidades, unas más aptas que otras según las tareas. (p. 155)

Con lo anterior, se evidencia que las brechas de género son inherentes al sistema capitalista, el que mediante el salario refuerza las disparidades entre hombres y mujeres, aún más con la aceptación natural del sexismo y el racismo para la conformación de las relaciones laborales, lo que da lugar a que los movimientos revolucionarios contra el actual sistema capitalista sean liderados por las minorías reconocidas.

### **3. Situaciones de desigualdad en el mercado laboral colombiano**

Las brechas laborales registran una tendencia internacional desfavorable para las mujeres en casi la

totalidad de países del mundo y de forma más acentuada, en los países emergentes como Colombia.

En términos salariales, aún se mantiene una significativa disparidad entre hombres y mujeres con el mismo nivel de educación y realizando el mismo trabajo, como lo manifiesta Fedesarrollo (2015):

De acuerdo con un estudio del Fondo Monetario Internacional –FMI– realizado en el año 2013, la brecha salarial en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos –OCDE– es del 16%, diferencia que se amplía notablemente durante los años de procreación y cuidado de los niños, lo que indica que la maternidad es penalizada salarialmente. En Colombia, la tasa de desempleo de las mujeres es 4 puntos superior a la de los hombres, la brecha salarial es cercana al 20% (a pesar de que las mujeres trabajan 10,8 horas más a la semana que los hombres) y las mujeres siguen siendo particularmente vulnerables al subempleo (por ingreso y horas trabajadas) y a la informalidad. (p. 3).

En lo concerniente al empleo de mujeres, no puede desconocerse el hecho de que las relaciones laborales entre ellas y sus empleadores, se desarrollan dentro de un mercado de trabajo, acepción que conjuga conceptos que no únicamente han sido estudiados por el derecho sino por otras ciencias afines como la economía que trabaja bajo supuestos, que asumen un mercado bajo equilibrio; como bien el pensamiento económico neoclásico alguna vez definió el mercado de trabajo asimilándolo a un mercado de bienes y servicios, en el que los agentes económicos son racionales y tratan de maximizar su beneficio, donde la demanda de trabajo se determinará por unos factores que reconocidos economistas como Adam Smith, Carlos Marx, Alfred Marshall, J. Maynard Keynes, Paul Samuelson, entre otros, no menos importantes, han analizado ampliamente, para citar algunos de ellos: el ahorro, los salarios, la plusvalía, la demanda derivada y la productividad marginal del trabajo, etc.

Investigaciones actuales como la desarrollada por las economistas Bolaños y Anganoy (2006) han establecido como determinantes de la demanda laboral en el sector privado en el municipio de Pasto: el crecimiento económico, el salario mínimo nominal y los costos laborales no salariales aplicados, obteniendo como resultados que “es el crecimiento el que permite el desarrollo de un país y como esto la mayoría de las veces se refleja en ingresos disponibles para las personas, la importancia que tiene el empleo es preponderante” (p. 106); respecto al salario mínimo nominal, comprobaron mediante la aplicación de encuestas a una muestra de 2.305 empresas matriculadas y renovadas en la Cámara de Comercio de Pasto, en 2007, con activos superiores e iguales a \$6.000.000, que en la mayor parte del sector empresarial del municipio de Pasto, el salario mínimo no tiene ninguna influencia a la hora de contratar trabajadores, y en referencia a los costos laborales no salariales aplicados, afirman que “si bien estos costos no hacen que despidan personal o dejen de contratarlo si implican altos costos dentro de la empresa” (Bolaños y Anganoy, 2006, p. 114).

En la sociología por su parte, siguiendo a Dobbin (1992), el Estado juega un papel privilegiado en la formación de los mercados, donde sus políticas públicas presentan gran influencia en el funcionamiento de los mismos. Según este autor, “la acción del Estado moldea de manera directa o indirecta la competencia y la organización de las empresas” (p. 1.416), de lo que se puede inferir, que el Estado mediante la implementación de políticas públicas, podría incidir sobre la oferta de trabajo realizada por los empleadores, presentándose como determinantes de la oferta de trabajo.

No obstante, estos factores económicos y sociológicos explican en parte, la desigualdad salarial y de retribución laboral actual entre hombres y mujeres en Colombia, razón por la que mediante este estudio, se pretende desde un análisis crítico de la nueva legislación y jurisprudencia, entender otras posibles causas diferentes a las económicas ampliamente estudiadas, que dan origen a este tipo de distorsiones que presenta el mercado laboral.

Ahora bien, en aras de efectuar un análisis teórico del concepto de brechas de género, se considera pertinente tomar las definiciones de autores y organizaciones como el Instituto de la Mujer (2007) que en su estudio titulado: “Diferencia y discriminación salarial”, define la brecha de género de la siguiente manera:

La diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino. (pp. 26-27).

Perilla y Mojica (2015), en su artículo periodístico del 07 de marzo de 2015, publicado en el diario *El Tiempo* titulado: “Colombianas trabajan más que los hombres pero ganan menos que ellos”, investigan e informan sobre la variable salario, obtenida según el género, resaltando que en Colombia, en promedio las mujeres devengan, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 20,2% menos que los hombres, incluso desempeñando labores similares; tratándose de una de las brechas salariales de género más altas de América Latina, cuyo promedio es de 17%.

El director ejecutivo de Great Place to Work Institute en Colombia, Jaime Urquijo, (citado por Rojas, 2012, p. 5) “comenta que inexplicablemente las mujeres con trayectorias equiparables a las de los hombres en cuanto a experiencia, conocimiento, capacidades y estudios reciben un sueldo menor al de ellos, por desempeñar ocupaciones equivalentes”.

Esta brecha se mantiene a pesar de la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y su mayor formación académica que los hombres, brecha que también se manifiesta entre mujeres casadas y con hijos pequeños frente a otras mujeres, donde las primeras debido a su doble e incluso, hasta triple carga laboral, se encuentran en la obligación de aceptar una menor remuneración por su trabajo, con el fin de procurarse ingresos para el sustento de su familia.

Hugo Ñopo, economista e investigador de la división de educación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, citado por Perilla y Mojica, 2015) advierte:

Basado en estudios de uso del tiempo hechos en América Latina, que esa carga adicional fija les impide particularmente a las casadas con hijos optar por cargos y empleos con mayor exigencia y remuneración, y eso se ve reflejado, de acuerdo con análisis del BID, en el hecho de que las vacantes de medio tiempo y el autoempleo (donde se gana mucho menos), están mayoritariamente copadas por mujeres. (párr.11).

Otro interesante estudio sobre brechas de género es el realizado por Panesso et al. (2013), investigadores de la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red ORMET) con el ORMET-Pasto y obtuvieron como conclusiones generales las siguientes:

- Persisten las diferencias en los principales indicadores de mercado de trabajo, tasa de ocupación, tasa de desempleo e inactividad, desfavorables, todas, hacia las mujeres.

- Las personas entre 14 y 24 años son más vulnerables al desempleo, debido principalmente a su corta experiencia y a su bajo nivel de escolaridad, especialmente las mujeres jóvenes que ya son madres.

- Las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables (trabajadoras sexuales y empleadas domésticas) no encuentran programas crediticios y de capacitación que se adecuen a sus características, lo que les impide incursionar en otras alternativas productivas.

- Hay mayor proporción de mujeres que de hombres trabajando en el sector informal, especialmente en actividades de comercio y servicios, lo que lleva implícita la precarización de la situación laboral con un alto nivel de inestabilidad, baja remuneración y baja productividad, entre otros.

- La dependencia económica de las mujeres es uno de los factores que estimula la violencia intrafamiliar y la discriminación que existe hacia ellas.

- Las mujeres siguen prefiriendo programas académicos relacionados con las ciencias humanas, presentándose una brecha importante con los hombres, que escogen carreras como las ingenierías, agronomía y arquitectura que son profesiones mejor pagadas y muchas veces no exigen un título profesional.

- El ciclo productivo de las mujeres es menor que el de los hombres conforme avanzan en edad; las razones pueden ser diversas, entre las que se encuentran: las mujeres se jubilan a una menor edad que el hombre; para las mujeres es más difícil encontrar trabajo a medida que aumenta su edad.

- En los oficios de construcción y manejo de maquinaria y transporte pesado para los que se ha capacitado a mujeres, las entidades que trabajan en estos sectores alegan la menor productividad que las mu-

jeros pueden desplegar en estos oficios, la falta de habilidades y destrezas que se requieren; además, existe temor por parte de las mujeres de incursionar en actividades hasta ahora casi exclusivas para los hombres. (pp. 55-56).

Cabe anotar que, según el Instituto de la Mujer (2007), la discriminación salarial por razón al género en Colombia, inicia desde la etapa del acceso al empleo, donde para el desempeño de labores específicas se requiere, por parte de los empleadores, de la demostración de unos roles específicos según su sexo como por ejemplo: se opta por contratar a un hombre para ejecutar tareas de bodegaje antes que a una mujer; mientras que es preferible que una mujer impulse un producto en un centro comercial a que lo haga un hombre, bajo la consideración que una mujer podría captar un mayor volumen de clientes. No obstante, la discriminación en términos de comparación del salario es más evidente, una vez los agentes se encuentren ubicados dentro del mercado laboral, ya que ocupando el mismo cargo que les exige tener la misma dotación de características como: capacidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales se presentan diferencias en la remuneración según su sexo (Instituto de la Mujer, 2007, p. 27).

#### 4. Normativa y jurisprudencia frente a las disparidades en relación al género

El análisis de las brechas de género que pueden presentarse dentro de un mercado laboral indistintamente de su localización geográfica, implica el desarrollo de un estudio interdisciplinar basado en la aplicación de conceptos que desbordaría una comprensión desde el ámbito legal, para adentrarse en lo psicológico, lo social, lo cultural y lo económico; dado que la complejidad humana determina no solo sus decisiones sino su forma de comportarse dentro de diversos ámbitos y entornos.

Ese comportamiento humano en la sociedad, enmarcado dentro de estado social de derecho, como lo es el colombiano, se rige por un conjunto de normas y precedentes judiciales que permiten que la libertad de la que gozan los ciudadanos sean subsumidos en los derechos promulgados por la *Constitución Política de Colombia* de 1991 y los tratados internacionales ratificados.

En materia laboral, es en el inciso primero del Artículo 13 de la *Constitución Política de Colombia* de 1991, donde se establece el fundamento para un trato igualitario ante el Estado social de derecho, el que permea todas las dimensiones del hombre y donde se reconoce que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (*Constitución Política de Colombia* de 1991, art. 13. p. 15).

Para afrontar las desigualdades del mercado laboral en el que se desenvuelven de manera inequitativa y desfavorables las mujeres, internacionalmente se han elaborado convenios que luego, han sido ratificados por Colombia para ser integrados a la legislación interna. Así, en el Artículo 53 de la *Constitución Política* de 1991, en su inciso final expresa: "Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna" (p.22), de esta manera, convenios fundamentales como el N° 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y el N° 111 de la (OIT), relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, fueron aprobados mediante Ley 54 de 1962 y Ley 22 de 1967, y ratificados el 07 de junio de 1963 y el 04 de marzo de 1969 respectivamente.

Estos convenios que podrían hacer parte del bloque de constitucionalidad en razón a que reconocen y regulan derechos humanos en el ámbito laboral, como lo estableció la Corte Constitucional en Sentencia C-401 de 2005, se encuentran estrechamente relacionados, debido a que no se puede alcanzar la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres, sin que antes se elimine la discriminación en todas las esferas del empleo; en ese sentido, los objetos de los convenios están interrelacionados y obliga, a los Estados que los ratificaron, acatarlos y constituirlos en parámetros de control de constitucionalidad.

Posteriormente, en Colombia mediante la Ley 1496 de 2011, se dio aplicación al principio establecido

en el Convenio N°100 de “Remuneración igual por trabajo de igual valor”, adoptando criterios orientadores para la valoración salarial e implementando auditorías y sanciones para aquellos empleadores que incumplan dichas disposiciones; además, se modificaron leyes como la Ley 890 de 2003\* y el Artículo 143 del Decreto Ley 2663 de 1950 o Código Sustantivo del Trabajo\*\*. Esta Ley, 1496 de 2011, despertó una serie de críticas desde diversos sectores, como el tomar de manera equivalente los conceptos de género y sexo, según se expuso anteriormente, las limitadas definiciones en la ley sobre los factores de valoración salarial, la falta de un diagnóstico previo respecto a la manera como ha operado tradicionalmente el sistema judicial laboral para atender las demandas sobre discriminación salarial entre hombres y mujeres, entre otras.

No obstante, la Ley 1496 de 2011, con las deficiencias que pudiera tener, junto a otras como: la Ley 82 de 1993, la Ley 731 de 2002, la Ley 890 de 2003, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1413 de 2010 y el Decreto 4463 de 2011, procuran que la contratación realizada por los empleadores obedezcan más a criterios objetivos que de discriminación por consideración del género.

La Jurisprudencia que las altas cortes colombianas ha producido durante décadas, ha propendido por la igualdad de género en materia salarial y de acceso a las mismas condiciones laborales de hombres y mujeres, siendo éste un mecanismo de protección al trabajador que desincentiva la discriminación laboral y vela por el acatamiento de los preceptos constitucionales y normativos.

En ese sentido, la Corte Constitucional ha reiterado su posición sobre el principio de “a trabajo igual, salario igual” en sentencias como C-221 de 1992, T-079, T-102, T-143 y T-553 de 1995; C-100 y T-466 de 1996; T-005, T-330 y SU- 519 de 1997; T-050 y T-394

\* La ley 890 de 2003 “por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres” lo que además de buscar ofrecer garantías a las mujeres, también ofrece acciones afirmativas para el acceso de las mujeres al campo laboral, especialmente en las actividades de la construcción.

\*\* Artículo 143. A trabajo igual, salario igual. Modificado por el art. 7, Ley 1496 de 2011.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

de 1998, T-018/99 entre muchas otras, en las cuales ha mostrado su desacuerdo con cualquier tipo de discriminación a la luz del análisis del derecho fundamental a la igualdad consagrada en el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991, considerado como de aplicación inmediata según el Artículo 85 del mismo ordenamiento.

Ejemplo de lo anterior lo constituye, el que la Corte Constitucional de Colombia mediante Sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995, señalara lo siguiente:

Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la IGUALDAD como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Esto implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL. (...) (p. 10).

Según esto, surge como factible la perspectiva de salarios distintos siempre y cuando la diferenciación sea razonable (cantidad y calidad del trabajo, art 53 C.P.), y sea objetiva y rigurosamente probada por el empleador. (p. 15).

En sentencia de la Corte Constitucional de Colombia SU-519 del 15 de octubre de 1997, se indicó sobre el mismo particular, lo siguiente:

Es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral.

Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada y objetiva al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones. (...) (p.13).

Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualación matemática y ciega, que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las diferencias fácticas entre las



situaciones jurídicas objeto de consideración. Estas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adoptadas a las circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales. (pp. 15-16).

De lo expresado anteriormente, se puede inferir que, jurídicamente en Colombia se cuenta con una amplia normativa conformada por leyes y decretos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y, que a lo largo de estas dos últimas décadas, se han generado precedentes jurisprudenciales para disminuir las brechas salariales en el mercado laboral colombiano.

Sin embargo, la sola existencia de normas o regulaciones no garantiza la efectividad de las mismas; la eficacia social de los pensadores de la tradición realista, como lo manifiesta la Corte Constitucional en su Sentencia C-873 de 2003, “depende de su efectiva aplicación por parte de los funcionarios competentes – en especial los jueces- y por los miembros de la comunidad”, en tal sentido, los empleadores tanto del sector público como privado, están llamados a acatar las normas que contemplan un trato igualitario en la remuneración del trabajo sin distinción del sexo de sus empleados.

La Sentencia C-873 de 2003, también hace claridad sobre la eficacia entendida en un sentido jurídico y en un sentido sociológico, de la siguiente manera:

El sentido jurídico de “eficacia” hace relación a la producción de efectos en el ordenamiento jurídico por la norma en cuestión; es decir, a la aptitud que tiene dicha norma de generar consecuencias en derecho en tanto ordena, permite o prohíbe algo. Por su parte, el sentido sociológico de “eficacia” se refiere a la forma y el grado en que la norma es cumplida en la realidad, en tanto hecho socialmente observable; así, se dirá que una norma es eficaz en este sentido cuando es cumplida por los obligados a respetarla, esto es, cuando modifica u orienta su comportamiento o las decisiones por ellos adoptadas.

Por lo anterior, si bien las normas referidas a reducir las brechas de género no contemplan sanciones diferentes a multas, como la impuesta por la

Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011, entre los 50 y 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para quienes las infrinjan, sí presentan la aspiración de concientizar acerca del valor igualitario del trabajo de los hombres y las mujeres, por lo que en un primer momento, que mientras exista la cultura arraigada de asociar a la mujer únicamente a los trabajos domésticos, no solo las políticas públicas dirigidas a la concientización de la igualdad del valor de trabajo de hombres y mujeres son suficientes, esta concientización se podría reforzar con la expedición de nuevas leyes que contemplen sanciones más severas y adicionales a las existentes para los empleadores que discriminen salarialmente a sus empleados, que podrían consistir, adicional a las sanciones de multa, en una disminución o anulación de beneficios tributarios, que no iría en contravía a las regulaciones vigentes.

Por otra parte, el sistema jurídico colombiano regido bajo los principios y preceptos establecidos en la *Constitución Política de Colombia* de 1991, conformado por las tres ramas del poder: ejecutivo, legislativo y judicial, y siendo Colombia un estado social de derecho, debe garantizar los derechos fundamentales de sus habitantes y dentro de ellos, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, por un lado con la expedición de normas y por otro, mediante la vigilancia constante de quienes ellas se refieren, haciendo uso de organismos o instituciones que se encarguen de la revisión de los registros que deben llevar las empresas de sus empleados, donde consten la identificación de los cargos y los salarios asignados a los mismos, con distinción del sexo de sus trabajadores, para contribuir a que la eficacia de las normas sea socialmente observable.

Se puede agregar también que de la revisión de la normatividad expedida por el órgano legislativo colombiano y de los pronunciamientos de las altas cortes, se evidencia un compromiso insuficiente por parte del Estado como principal actor social, que se demuestra por la posición N° 42 que ocupa Colombia de 142 países estudiados por el Foro Económico Mundial (2015), en el índice de disparidades de género, denotando la persistencia de las brechas de género en Colombia, de lo que se puede deducir que se requiere de una mayor intervención por parte del Estado, no precisamente con una mayor

cantidad de producción normativa como de calidad de la misma, para vencer a factores de orden social, económico, cultural y político que inciden sobre la perpetuación de las brechas de género, como lo son:

El sistema patriarcal heredado del proceso histórico cultural, los escasos años de implementación de políticas públicas de género en Colombia, la doble y hasta triple carga laboral de las mujeres, el acoso laboral y sexual contra las mujeres, la falta de oportunidades laborales, la dependencia económica de las mujeres, la educación y crianza sexista, la falta de solidaridad y organización entre las mismas mujeres, su baja autoestima y las dificultades para acceder a la educación y créditos financieros entre muchas otros. (Panesso et al., 2013, pp. 58-62).

## 5. Ampliación de licencias de maternidad

En el desarrollo de la labor legislativa en Colombia y en algunos países de Latinoamérica, continuamente se expiden normas que buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, con la ampliación de sus derechos y beneficios, como por ejemplo los proyectos de ley sobre la protección a la maternidad que se han venido debatiendo durante los últimos meses del año 2015 y lo que corre del año 2016, lo cual supone avances para la conciliación entre el tiempo dedicado al trabajo y a la familia; no obstante, eventualmente esta normatividad puede llegar a tener efectos desfavorables sobre el mercado laboral femenino al desestimular el empleo de mujeres y la oferta de capacitación en el trabajo (Sabogal, 2012, p. 5), ya que la ampliación de la licencia de maternidad se presenta para los empleadores como una interrupción de su vida laboral.

En el caso colombiano, dando alcance a la Recomendación 191 de 2000, de la OIT sobre la protección de la maternidad y siguiendo las recomendaciones de Organización Mundial de la Salud sobre la importancia de la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida de los niños, se presentó el Proyecto de Ley N° 64 de noviembre de 2015, “por medio del cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, por parte de la representante a la Cámara Tatiana Cabello y el senador Iván Duque, en el que se propone un aumento de la

licencia de maternidad de 14 a 18 semanas en el caso de la madre y, de 8 a 15 para el padre, con la posibilidad de una prórroga adicional de seis semanas con la condición de presentar certificaciones de la Entidad Promotora de Salud en las que conste el buen desarrollo físico, mental y afectivo del bebé, y cuando se trate de madres con parto múltiple, se ampliaría la licencia en dos semanas más (Cámara de Representantes, 2015). Esta iniciativa en la actualidad se materializó en la Ley 1822 de 2017 que aprobó el incremento solicitado para la madre, permaneciendo en 8 días la licencia para el padre.

Respecto a los efectos de esta ley de ampliación de la licencia de maternidad y las respectivas semanas de lactancia, se puede analizar que, al ser remuneradas, se impacta directamente los costos laborales del empleador, lo que dificulta la posibilidad de garantizar la estabilidad laboral de las mujeres gestantes e incide sobre la motivación de los empleadores para contratar personal femenino, donde las semanas adicionales de licencia tomadas para dedicarlo al cuidado de los hijos, representarían costos adicionales para la empresa o institución, incluso si las semanas de permiso son suplidas mediante la contratación de un empleado temporal o provisional, sin desestimarse además, la pérdida de eficiencia y los costos de capacitación en los que incurriría el empleador con la contratación de nuevo personal.

Por otra parte, sin aun haberse sancionado la ley, el presidente de la Asociación Colombiana de Empresas de Medicina Integral (ACEMI), el doctor Jaime Arias como representante de las empresas privadas afiliadas que administran servicios de salud bajo las modalidades de: empresas de medicina prepagada, entidades promotoras de salud de régimen contributivo, entidades promotoras de salud de régimen subsidiado y ambulancias prepagadas, en entrevista concedida al programa Noticias Caracol, del 01 de diciembre de 2016, manifestó que la ampliación de las semanas de licencia de maternidad “significaría incrementar entre 100 y 150 mil millones de pesos el pago por incapacidades de las mujeres embarazadas, mayor gasto en salud y la verdad es que el FOSYGA ya no tiene de donde sacar esos gastos”. Esta afirmación del presidente de ACEMI, da lugar a reflexionar sobre el efecto presupuestal que sobre el Fondo de Solidaridad y Ga-

rantía del Sistema General de Seguridad Social en Salud (FOSYGA) se produce, al pagarse con parte de esta cuenta, las incapacidades por enfermedad general y las licencias de maternidad.

Por otra parte, si se pone en consideración que el FOSYGA al ser una cuenta adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social manejada por encargo fiduciario, sin personería jurídica ni planta de personal propia, cuyos recursos se destinan a la inversión en salud y que en términos del Artículo 9 del Decreto 1283 de 1996:

Proviene de la diferencia positiva entre los ingresos correspondientes a los aportes obligatorios de sus afiliados cotizantes y el valor que por todos y cada uno de sus afiliados le reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Salud a cada entidad promotora de salud, por el valor del Plan Obligatorio de Salud y demás beneficios que el sistema otorga. (s.p.).

Se espera que el incremento de los pagos por concepto de licencias de maternidad impacte negativamente el presupuesto destinado para ello, lo que exigiría al gobierno elaborar otra iniciativa legislativa en materia presupuestal para suplir el déficit de recursos, como por ejemplo, podría llegar a ser una propuesta el incremento del porcentaje de cotización de seguridad social en salud, que acarrearía un costo adicional a los empleadores, lo que también afectaría la demanda de empleo.

Los efectos en ese cambio de legislación, podrán evidenciarse una vez se hayan surtido las reformas.

## 6. Alcance de las leyes en materia laboral en Colombia

El legislativo y los órganos de control respecto al alcance de las leyes se enfrentan a grandes retos, entre ellos, el conciliar una realidad económica perceptible con la identificación de las situaciones que verdaderamente son consideradas discriminatorias, toda vez que dentro del mercado laboral se presenta la discriminación ocupacional o segregación ocupacional, que según el economista Guataquí (citado por Rojas, 2012), se basa en el postulado de que existen determinadas ocupaciones en la economía, cuyas características impelen a que se concentren en su ejercicio más hombres, en unos oficios, o más mujeres en otros como ocurre en el sector de la cons-

trucción, en la cual predominan los hombres por sus condiciones físicas. De igual manera, la Corte Constitucional en su Sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995, reconoce que jurídicamente no es lo mismo discriminación que trato diferente, donde este último es permitido “si obedece a un fin constitucionalmente lícito y está motivada, objetiva y razonablemente, sin que implique violación a la igualdad” (p. 11).

Lo anterior no obsta, para reconocer que las ocupaciones y los sectores con mayor preferencia femenina tienen salarios más bajos, por lo cual se requiere de políticas públicas que incentiven la participación de las mujeres en cargos mejor remunerados como los directivos y no solo los acondicionados a sus características morfológicas.

En contraposición a la segregación ocupacional, se encuentra la discriminación salarial, la que con base en estudios, ha podido determinarse y plantearse estrategias para combatirla, como por ejemplo, el estudio realizado por Barraza (2010), para diferentes áreas metropolitanas de Colombia, donde se evidenciaron brechas salariales que favorecían a los hombres como efecto, en gran parte de la discriminación, la que sí se aislará y se dejará que la remuneración dependiera únicamente del capital humano de los individuos, el diferencial salarial favorecería más a las mujeres, por ello, una estrategia planteada por el investigador consistiría en “eliminar las exigencias de las empresas de solicitar el estado civil del individuo, ya que esto no se relaciona con las capacidades laborales de los trabajadores” (p. 32); estrategia que debería ser adoptada en leyes que limiten desde el proceso de inscripción en las convocatorias la información que no es relevante para el cargo y que puede permitir la discriminación bajo el amparo del principio de Libertad Contractual.

Finalmente, si bien es cierto, una de las principales estrategias para lograr la igualdad de oportunidades, es la revisión del marco legal y toda la legislación existente, porque pueden existir desigualdades en la propia ley, esta revisión podría acompañarse de la expedición de leyes complementarias que no solo contemplen la discriminación salarial entre hombres y mujeres sino que, además, incluyan los fenómenos de discriminación que afectan a otros segmentos de la población trabajadora, como los

afrodescendientes, los jóvenes, los mayores de 35 años desempleados y las personas con preferencias sexuales diversas (Astelarra, 2004, p. 12).

## 7. Conclusiones

Las brechas de género en el mercado laboral a nivel mundial vienen siendo ampliamente estudiadas y debatidas por las diferentes disciplinas del conocimiento, haciendo de este tema, uno de gran importancia para la expedición de normas y políticas públicas orientadas a la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, más aun, cuando la presencia de la mujer en el mercado de trabajo y su discriminación es creciente, lo que es motivo suficiente para la expedición de normas.

La distinción entre sexo y género, realizada en el aparte de aspectos conceptuales sobre los mismos, donde el primer término hace referencia a lo biológico o constitucional y el segundo a lo adquirido o aprendido, en materia jurídica tiene particular relevancia, puesto que en el mundo laboral, las normas pertinentes a pensiones, salarios y escalafones de ascenso, contemplan consideraciones de género y no de sexo, es decir, al rol que históricamente ha impuesto la sociedad a las mujeres.

El pluriempleo desarrollado por las mujeres en las últimas décadas y las consecuencias que este deja sobre su salud, da lugar a inferir que las leyes y políticas públicas desarrolladas para disminuir las brechas de género, también deben contemplar el manejo clínico de las consecuencias de la pesada carga laboral a la que están sometidas las mujeres, sobre todo si se trata de madres cabeza de familia y de mujeres con bajos salarios.

En Colombia, la tasa de desempleo de las mujeres es 4 puntos superior a la de los hombres, la brecha salarial es cercana al 20% (a pesar de que las mujeres trabajan 10,8 horas más a la semana que los hombres) y las mujeres siguen siendo particularmente vulnerables al subempleo (por ingreso y horas trabajadas) y a la informalidad.

Los factores económicos que explican la demanda de trabajo no demuestran por sí solos la desigualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres, razón por la cual se requiere del derecho, del análisis normativo y jurisprudencial para

entender el origen de esas distorsiones que presenta el mercado laboral en la actualidad.

Para afrontar este panorama laboral en el que se desenvuelven las mujeres en relación a los hombres y otros tipos de discriminación, Colombia ha ratificado convenios de la OIT como los números 100 y 111, y ha expedido gran cantidad de leyes, entre ellas, la Ley 1496 de 2011, criticada por diversos sectores, normas que no siendo pocas no evidencian ser eficaces, requiriéndose de sanciones más severas para los infractores y de un mayor control y vigilancia por parte del Estado.

La posición de Colombia en el índice de disparidades de género del Foro Económico Mundial, obedece más que a la falta o incompleta reglamentación jurídica, a otros aspectos de orden social, económico, cultural y político.

La ampliación de la licencia de maternidad propuesta por representantes del órgano legislativo colombiano, eventualmente, puede llegar a tener efectos desfavorables sobre el mercado laboral femenino, al desestimular el empleo de mujeres, donde si bien, por un lado se cumple con el acatamiento de las recomendaciones realizadas por la OIT, por otro, las semanas adicionales de licencia tomadas para dedicarlo al cuidado de los hijos, representan costos adicionales los empleadores, más aún si las semanas de permiso son suplidas mediante la contratación de un empleado temporal o provisional, sin desestimarse, la pérdida de eficiencia y los costos de capacitación en los que incurriría el empleador con la contratación de nuevo personal.

La producción jurídica que busca generar acciones positivas a favor de quienes se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, en situación de vulnerabilidad o son sujetos de especial protección como las mujeres en estado de gestión, muchas veces afectan tangencialmente otros derechos fundamentales como el trabajo; con la ampliación de la licencia de maternidad se aprecia un efecto negativo sobre el presupuesto del FOSYGA, para atender los pagos de incapacidades y las mismas licencias de maternidad, lo que resulta contradictorio.

La eficacia de las normas laborales podría preverse si anterior a su ponencia frente a los órganos colegiados, se tuviera en cuenta el precedente judicial y se realiza-

rán estudios en los que se establezca si los mecanismos de defensa de los derechos de los trabajadores operan eficazmente legales, económicos, culturales y políticos, entre otros, puesto que no puede desconocerse que las relaciones laborales se desarrollan dentro de un mercado caracterizado por la libertad económica, pues desde ese análisis puede evitarse llenar el ordenamiento jurídico de normas incompletas y peor aún, ineficaces.

Finalmente, una recomendación consistiría en que basados en las normas existentes a nivel nacional e internacional ratificadas por Colombia, se busque desarrollar estrategias para reforzar su cumplimiento, donde las autoridades de vigilancia y control tienen un papel determinante, con el fin de que las leyes no queden como letra muerta por falta de instrumentos para el acatamiento de las mismas.

## 8. Conflicto de intereses

La autora de este artículo declara no tener ningún tipo de conflicto de intereses del trabajo presentado.

## Referencias

- Astelarra, J. (2004). Políticas de Género en la Unión Europea y Algunos Apuntes sobre América Latina. (esl/efl): Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL, 57, 8-57.
- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Bolaños, P. y Anganoy, A. (2006). *Situación Actual y principales determinantes de la demanda de trabajo del sector privado en el municipio de Pasto durante el periodo de 2002-2006*. (Tesis inédita del pregrado de Economía). Universidad de Nariño.
- Cámara de Representantes. (2015). Proyecto de Ley 064 de 2015C. GC: 592-2015. "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones". Recuperado de [http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar\\_documento?p\\_tipo=05&p\\_numero=064&p\\_consec=42494](http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=05&p_numero=064&p_consec=42494)
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991). Artículo 13 [Título II]. (2da. Ed.). Legis.
- Congreso de la República. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663 de 1950. DO: 27.407. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- \_\_\_\_\_. (1962). Ley 54 de 1962. DO: 30.947. Por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones 20, 32, 34 y 40.
- \_\_\_\_\_. (1967). Ley 22 de 1967. "Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958)". Recuperado de [http://www.axacolpatria.co/arpc/docs/ley\\_0022\\_1967.htm](http://www.axacolpatria.co/arpc/docs/ley_0022_1967.htm)
- \_\_\_\_\_. (1996). Decreto 1283 de 1996. Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo de Solidaridad y Garantía del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12798>
- \_\_\_\_\_. (2003). Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres". Recuperado de [http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692\\_documento.pdf](http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692_documento.pdf)
- \_\_\_\_\_. (2011). Ley 1496 de 2011. "Por medio del cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones". Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=45267>
- Corte Constitucional de Colombia. (2003). Sentencia C-873 del 30 de septiembre de 2003. [M. P. Manuel José Cepeda Espinosa], Bogotá D.C.
- \_\_\_\_\_. (1995). Sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995. [M. P. Alejandro Martínez Caballero], Bogotá D.C.
- \_\_\_\_\_. (1997). Sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997. [M.P. José Gregorio Hernández Galindo], Bogotá D.C.
- \_\_\_\_\_. (2005). Sentencia C-401 del 14 de abril de 2005. [M.P. Manuel José Cepeda Espinosa], Bogotá D.C.
- Dobbin, F. (1992). The origins of private social insurance: public policy and fringe benefits in America, 1920-1950. *American journal of sociology*, 97(5), 1416.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Fedesarrollo. (2015). Desempleo Femenino y brecha salarial de las Mujeres en Colombia. *Informe Mensual del Mercado Laboral*. Recuperado de <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/11445/2862/1/IML-Agosto-2015.pdf> (p. 3)
- Foro Económico Mundial. (2015). *Informe Global de Brechas de Género 2015*. Recuperado de <https://www.weforum.org/es/agenda/2015/11/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2015/>
- Instituto de la Mujer (Ed.). (2007). *Diferencia y Discriminación Salarial por razón de sexo*. Madrid: Editorial Instituto de la Mujer (MTAS).
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Revista Cuicuilco, Revista de la Escuela Nacional de Antropología e Historia México*, 7 (18), 2-25.
- Money, J. y Ehrhardt, A. (1982). *Desarrollo de la sexualidad Humana. (Diferenciación y dimorfismo de la identidad de género desde la concepción hasta la madurez)*. Madrid: Ediciones Morata S.A.
- Noticias Caracol. (2016). La licencia de maternidad pasaría de tres meses y medio a cuatro meses y medio: la ley María que beneficia a los papás también se ampliaría. ¿Qué opinan los empresarios de este nuevo beneficio? (es/efl): Programa Noticias Caracol. Caracol televisión [Archivo de video]. Recuperado de <http://noticias.caracoltv.com/colombia/la-licencia-de-maternidad-pasaria-de-tres-meses-y-medio-cuatro-meses-y-medio>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1954). Convenio N° 95 Convenio relativo a la protección del salario. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312240](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240)
- \_\_\_\_\_. (1963). Convenio Fundamental N° 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Recuperado de: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- \_\_\_\_\_. (1969). Convenio Fundamental N°111 relativo a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado de: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- \_\_\_\_\_. (2000). Recomendación N°191 Recomendación sobre la protección a la maternidad. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100\\_P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312529:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100_P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO)
- Panesso, F., Santacruz A., Jaramillo, V., Ruano, E., Salazar, G., Chamorro, J. et al. (2013). Brechas de género en el mercado de trabajo de Pasto. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *RED ORMET*, (1), 76.
- Perilla, S. y Mojica, J. (2015). Colombianas trabajan más que los hombres pero ganan menos que ellos. *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/educacion/brechas-salariales-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia/15353195>
- Rojas, J. (2012). ¿Es posible erradicar la discriminación salarial de las mujeres en Colombia?. *Actualidad Laboral y Seguridad Social LEGIS*, (170), 6-9.
- Sabogal, A. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y el ciclo económico en Colombia. Coyuntura Económica. *FEDESARROLLO*, 42(1).
- Stoller, R. (Ed). (1984). *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*. Science House. Estados Unidos: Karnac Books.