

Derechos laborales de la mujer en el contexto digital en Colombia

Labor rights of women in the digital context in Colombia

DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.38.9752>

Resumen

En este artículo se muestra la forma como la mujer, a pesar de las dificultades que se le han presentado con las transformaciones socioculturales y socioeconómicas de las últimas décadas por el ingreso de forma masiva al mercado laboral, sigue ampliando su participación en la sociedad y en Estados contemporáneos, con un protagonismo inusitado, adecuándose a los desafíos tecnológicos y las crisis ambientales, sin descuidar sus múltiples roles como la atención del hogar, la maternidad, la asistencia a los padres y sus compañeros sentimentales, entre otras actividades que determinan mayor disposición horaria en actividades cotidianas que los hombres. Pese al avance en la vinculación laboral de la mujer en diversos campos económicos, teniendo en cuenta que era considerada sólo para labores domésticas y la crianza de sus hijos, se le vulneran sus derechos fundamentales, debido a que buena parte de ellas se encuentra en la informalidad, en la que la estabilidad laboral y la seguridad social son limitadas. Estas afectaciones en los derechos laborales recaen también en el núcleo familiar, como es el caso de las madres cabezas de familia. Este artículo también analiza el desempeño laboral de las mujeres respecto a las nuevas tecnologías en el contexto latinoamericano y el impulso de organizaciones internacionales y supraestatales como la OIT y la ONU, en el ámbito global, y en lo regional el Sistema Interamericano de Derechos por medio de la Corte IDH y la Comisión IDH para garantizar y proteger los derechos fundamentales laborales de las mujeres en Colombia y la región.

Palabras clave: Derechos laborales de la mujer, derechos humanos, derecho internacional, informalidad laboral, nuevas tecnologías.

Abstract

This article shows the way in which women, despite the difficulties that have been presented with the sociocultural and socioeconomic transformations of the last decades due to the massive entry into the labor market, continue to expand their participation in society and in Contemporary States, with an unusual role, adapting to technological challenges and environmental crises, without neglecting their multiple roles such as home care, maternity, assistance to parents and their romantic partners, among other activities that determine more time availability in daily activities than men. Despite the progress in the employment relationship of women in various economic fields, taking into account that they were considered only for domestic work and raising their children, their fundamental rights are violated, because a good part of them is in the informality, in which job stability and social security are limited. These effects on labor rights also fall on the family nucleus, as is the case of mothers who are heads of household. This article also analyzes the labor performance of women regarding new technologies in the Latin American context and the promotion of international and supra-state organizations such as the ILO and the UN, at the global level, and at the regional level, the Inter-American System of Rights through of the I/A Court HR and the I/A Commission to guarantee and protect the fundamental labor rights of women in Colombia and the region.

Keywords: Women's Labor Rights, Human Rights, International Law, Labor Informality, New Technologies.

Daniela Viveros Rengifo

Egresada de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Libre de Colombia, seccional Cali. Orcid <https://orcid.org/0000-0001-9425-6813>. dni-5786@hotmail.com

Cómo citar:

Viveros, D. (2022). *Derechos laborales de la mujer en el contexto digital en Colombia*. *Advocatus*, 19(38), 159-176. DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.38.9752>



Open Access

Recibido:

16 de febrero de 2022

Aceptado:

23 de mayo de 2022

INTRODUCCIÓN

Este artículo es resultado de una investigación teórica y de incorporación de datos de fuentes secundarias que permitieron estudiar la situación de la mujer respecto a sus derechos laborales, cuyo objetivo general es estudiar el desarrollo, la inclusión y la vulneración de los derechos laborales de la mujer en el contexto digital en Colombia. Se utilizaron diversos referentes desde una perspectiva crítica del derecho y las ciencias sociales afines como la sociología y la antropología.

El artículo está dividido en cinco partes. En la primera se aborda el tema del desempeño laboral de la mujer y el reconocimiento de sus derechos, iniciando con un referente histórico de los principios que promueven e incentivan la igualdad entre los géneros. Precisamente, este derecho permitió que las organizaciones supraestatales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) creara la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, cuyo propósito es desarrollar y promover los derechos humanos de las mujeres, así como garantizar su derecho al trabajo desde la perspectiva académica y la jurisprudencia nacional e internacional.

En la segunda sección se expone la realidad laboral de las mujeres latinoamericanas, observando que un alto porcentaje se dedican al empleo doméstico, lo cual evidencia la informalidad y la limitación de sus derechos laborales. A esto se suma que las empresas tienen cierta prevención en emplear perso-

nal femenino, debido a la maternidad que origina gastos y responsabilidades complementarias al contrato inicial. A pesar de esta situación no se puede desconocer que las mujeres han ampliado su horizonte laboral a las actividades de la industria, el comercio y los servicios.

En la tercera sección se reflexiona sobre las nuevas tecnologías en el campo laboral femenino, siendo uno de los escenarios que más se ha visto influenciado por esta explosión tecnológica, las plataformas digitales y las redes sociales, lo cual trajo consigo dos fenómenos: primero, se amplió el desempeño laboral de las mujeres en actividades como webcam e influencers, en los cuales los recursos recibidos son importantes, pero no existen derechos laborales. El segundo fenómeno es la poca preparación de las mujeres en el uso de las nuevas tecnologías, lo cual las limita para vincularse laboralmente. Estos dos fenómenos muestran que los derechos laborales en el contexto de las nuevas tecnologías son frágiles y permiten que las mujeres sean excluidas y segregadas en el ámbito laboral contemporáneo.

En la cuarta parte del artículo se analizan el derecho internacional y la informalidad laboral de la mujer latinoamericana. Según estadísticas de investigaciones secundarias, la informalidad laboral es significativa en el sector femenino, lo que implica que la mujer esté inmersa en una precariedad laboral, en la que su seguridad social, estabilidad laboral, salarios, entre otros, se encuentran limitados. Con el fin de disminuir los índi-

ces de informalidad, órganos supraestatales como la ONU, OIT y la CIDH se han encargado de visibilizar esta problemática. Por su parte, la CIDH se ha pronunciado de manera insistente sobre la protección de los derechos laborales, ya que en diversos tratados y pactos internacionales los Estados miembros se han comprometido a garantizar los derechos en el ámbito laboral en toda la población.

En la última sección se analiza la informalidad laboral de las mujeres colombianas. Según fuentes como el DANE, el mayor porcentaje de colombianas que se encuentran en la informalidad se dedican al empleo doméstico o trabajan por cuenta propia, con escasas garantías laborales. En busca de mejorar su situación laboral, la mujer ha optado por acceder a la educación superior, observándose un porcentaje de mujeres profesionales superior al de los hombres. Además, están accediendo a profesiones que anteriormente estaban masculinizadas, como la carrera de Derecho.

Este artículo realiza aportes en el campo socio-jurídico mediante el uso de referencias de la ciencia jurídica como el Derecho Constitucional, el Derecho Laboral y el Derecho Internacional Público. Adicionalmente, se soporta en disciplinas de las ciencias sociales como la sociología y la antropología para intentar responder e interpretar la compleja realidad de las mujeres en su espacio laboral en pleno siglo XXI.

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUJER Y EL RECONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS

Las transformaciones que se han originado desde la estructura capitalista y que se intensificaron con el fenómeno de globalización en las últimas décadas han llevado a que la mujer asista a múltiples roles en la sociedad contemporánea; entre ellos, su desempeño laboral, que se ha ampliado a espacios antes reservados para la fuerza laboral masculina, situación que demuestra la concreción de los derechos que paulatinamente han exigido para su reconocimiento, no sólo en lo que respecta a lo laboral sino también como ciudadanas en términos generales.

La ONU tiene como fin resolver, comprender, analizar y en algunos casos críticos intervenir en la salida de los problemas que enfrenta la humanidad, como el correspondiente al género, partiendo del paradigma de que no debe haber distinción de género en cuanto a los derechos y deberes que tienen sus ciudadanos, en otras palabras, "... las Naciones Unidas pueden tomar medidas sobre los problemas que enfrenta la humanidad en el siglo 21... salud, la igualdad de género, la gobernanza, la producción de alimentos y mucho más" (ONU, 2020).

De este modo, se reconoce el derecho universal a la igualdad entre hombres y mujeres, por medio de derechos y oportunidades ante los Estados y las sociedades, "... igualdad de género pone énfasis en que hombres y muje-

res tengan el mismo goce y oportunidades... revolucionando en finalizar con las brechas sociales que producen una sociedad justa, equitativa, que todos los ciudadanos puedan desarrollarse en un ambiente” (Mayorga, 2018, p. 7). Pese al reconocimiento de los derechos de la mujer, se mantiene una perspectiva crítica, ya que las prácticas, agresiones y violencia contra ella se siguen reproduciendo en diversas esferas del ámbito social: “El género es... configuración histórica elemental... de toda violencia ... todo poder es resultado de una expropiación inevitablemente violenta. Desmontar esa estructura será... condición de posibilidad de todo y cualquier proceso capaz de reorientar la historia” (Segato, 2016, p. 19).

Pese a estas dificultades, las organizaciones multilaterales internacionales como la ONU propugnan para que se cumplan estas reivindicaciones. Una de las acciones fue la consolidación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, cuyo propósito es desarrollar y promocionar sus derechos humanos. En consecuencia, vela por la igualdad de género y el empoderamiento por la lucha de sus derechos y oportunidades, “..., desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres” (ONU, 2020).

En los últimos años, esta comisión ha ampliado su incidencia en la protección de los derechos en el mundo, lo cual se ve reflejado

en la preocupación por garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres en el sector rural. “En marzo de 2018, cuando se celebre el 62º periodo de sesiones de la Comisión... la atención se centrará ... en cómo abordar los desafíos y oportunidades específicos ... que enfrentan las mujeres y las niñas rurales” (FAO, 2017).

Esta comisión tiene dificultades para garantizar con eficacia los derechos de las mujeres, debido a que las quejas sobre su vulneración se limitan a simples documentos. Esto ha llevado a deliberaciones internacionales para que se avance en una intervención real de este organismo cuando se le restringen las reivindicaciones a las mujeres en el complejo contexto de la globalización: “La Comisión no aborda quejas específicas orientadas a compensar a víctimas de violaciones de los derechos humanos. Sus recursos son limitados y cuenta con poco poder para obligar a los Estados a modificar sus conductas” (Mertus et al., 2000, p. 77).

El género y el trabajo son temas de amplia deliberación en los años recientes, como el acceso a las actividades laborales de la mujer, su protección contra la discriminación para permitir su empoderamiento económico, “El reconocimiento de los derechos... de la mujer... al trabajo, ha sido progresivo... gracias a los resultados de ... movimientos sociales y académicos ... que han reclamado la inclusión ... así como ... consideraciones diferenciales en razón del género” (Montoya, 2010, p. 258), son situaciones que contribuyen a la parti-

cipación de la mujer en la producción y en los escenarios sociales, garantizando de este modo la igualdad y la justicia sin distinción de género. Por esta razón, es necesario fortalecer el trabajo decente, en el que la igualdad en materia laboral sea el horizonte "..., objetivo del desarrollo sostenible es necesario que, en el ámbito de las relaciones laborales, se garantice a las mujeres un trabajo decente. El origen de este concepto hay que situarlo en los diversos instrumentos normativos aprobados por la (OIT)" (Hernández, 2018, p. 28).

Teniendo en cuenta que el trabajo es una actividad humana por el cual se da a cambio una remuneración económica, de esta labor se deriva la manutención, así como la mejora en bienes y servicios personales o familiares para satisfacción de necesidades primarias o secundarias; por consiguiente, el acceso a trabajos dignos y bien remunerados no debería estar sometido a ningún tipo de condición, debido a que el trabajo es un derecho fundamental y exigible tanto constitucional como internacionalmente. "El derecho del trabajo es un derecho fundamental inseparable e inherente a la dignidad... El derecho internacional de los derechos humanos ha reconocido... como un elemento central, fundamental y rector para el avance en la protección de los derechos" (CIDH, 2020, p. 10).

En los Estados constitucionales y democráticos contemporáneos el derecho al trabajo se ha convertido en una exigencia judicial, los tribunales o cortes constitucionales atienden cotidianamente acciones constitucionales o

de tutela por parte de los ciudadanos que han determinado la afectación de empresas transnacionales, estatales y locales, "..., aparece lo que se ha denominado, teóricamente, como la supremacía constitucional, principio en el cual los principios y los derechos fundamentales tienen carácter de obligatoriedad por parte de las instituciones estatales" (Llano, 2017, p. 184).

Aunque diversas organizaciones se esfuerzan por mantener más equidad y velan porque se conserve la igualdad laboral en razón de género, sigue siendo dispar la participación de las mujeres en el mundo laboral respecto a la de los hombres. Este desnivel se sostiene por los oficios y actividades laborales en los que se desempeña la mujer, a los cuales les dedica un tiempo prolongado y la remuneración es reducida, "..., rol de cuidadoras "naturales" que las sociedades asignan... genera una sobrecarga de trabajo. Esto limita sus oportunidades y elecciones... convirtiéndose en un obstáculo fundamental para la igualdad de género y el empoderamiento y la autonomía de las mujeres" (ONU & Cepal, 2020).

Desde los estudios sociológicos y antropológicos se ha demostrado que la mujer contemporánea posee más horas dedicadas a la responsabilidad laboral y familiar que sus compañeros: "Las construcciones de género dominantes obligan a las mujeres a conjugar la vida laboral, la formación profesional, la recreación, las relaciones de pareja, la vida doméstica y de crianza que implican hasta triples jornadas de trabajo" (Díaz & Tapia,

2016, p. 1). A esto se suma que la participación en el mercado laboral de la mujer es menor respecto al hombre. "..., tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres. En 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es del 48,5 por ciento, 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres" (OIT, 2018, p. 6).

Las mujeres han sido vinculadas en el proceso productivo, ya que las transformaciones industriales requieren de su fuerza de trabajo, igual situación ha ocurrido con el sector servicios, el que se ha empleado destacadamente el recurso femenino: "Los datos históricos que sugieren la importancia de las mujeres en el trabajo asalariado, más allá de las dificultades conceptuales vinculadas con la definición del trabajo y de los problemas para diferenciar y mantener las denominaciones de las actividades" (Picón, 2013, p. 17).

LAS MUJERES EN LA REALIDAD LABORAL LATINOAMERICANA

El reduccionismo de considerar a la mujer solamente para las labores del hogar y la crianza de sus hijos se ha venido desmontando, debido precisamente a que la mujer se ha vinculado de forma masiva a las múltiples prácticas laborales contemporáneas: "..., los cambios económicos a nivel mundial han dado lugar a la incursión de la mujer en el ámbito laboral, dejando de cumplir solamente con el rol de madre y contribuyendo también al gasto familiar" (Infante & Martínez, 2016, p. 32).

En los sectores populares latinoamericanos se sigue considerando a la mujer como la responsable de trabajar como empleada doméstica por horas o interna en algunos sectores socioeconómicos medios y medio altos, y al mismo tiempo cumplir con las actividades familiares como la crianza de los hijos: "..., condiciones mínimas de empleo de las trabajadoras domésticas... bajos salarios, largas jornadas de trabajo... América Latina se convirtiera en una categoría laboral híbrida: si bien incluía relaciones laborales asalariadas, en la práctica funcionaba con condiciones propias del empleo informal" (OIT, 2019, p. 109).

Las actividades del hogar se han venido considerando paulatinamente como un ejercicio que debería tener las respectivas condiciones y derechos laborales como salario, prestaciones, horario, entre otros: "..., en América Latina las mujeres destinamos a estas actividades de cuidado y a estas actividades domésticas entre 22 y 42 horas semanales... casi que una jornada laboral completa... varía en función de las condiciones donde habitan esas familias, esos hogares" (Batthyany, 2020). Esta situación ha llevado a que los gobiernos y sus instituciones realicen un escaso reconocimiento de las actividades del hogar por parte la mujer. Es el caso de la Ley 1413 del 2010 sobre la economía del cuidado que promulgó el Congreso colombiano (artículo 1): "..., incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país" (Ley 1413, 2010).

Esta regulación no tiene ninguna incidencia en el trabajo que realiza la mujer en el hogar, solamente se queda en lo simbólico. La contribución que han realizado en lo económico y social para el país han sido claramente determinantes, debido a que son ellas las que reproducen las distintas culturas que hacen parte de la nación, tales como comunidades indígenas, negras, comunidades campesinas, pobladores urbanos, además de las prácticas cotidianas que desempeñan como mujeres y madres. Tal vez esta ley es el inicio de una transformación jurídica en la cual se reconozca el valor real de las actividades exhaustivas que realizan las colombianas en el hogar.

Una de las dificultades que tienen las mujeres en el espacio laboral y que se diferencia de sus compañeros, es precisamente la maternidad, debido a que las empresas tienen esa prevención sobre la contratación, por las responsabilidades y gastos que adquieren cuando sus empleadas se embarazan. Incluso, son varias las que han sido despedidas cuando los empresarios se enteran de que se encuentran en esa fase reproductiva. Esta situación sucede en países considerados garantistas respecto a los derechos sociales fundamentales a la ciudadanía y, por supuesto, a las empleadas: "... Informe de mobbing maternal del Ministerio... 75% de las mujeres encuestadas declara que ha sufrido problemas laborales por el hecho de su maternidad, reconociendo que el 25% de las mujeres entre 18 y 25 años que están embarazadas son despedidas" (Hernández & Guillén, 2015, p. 30).

Recientemente, la participación de la mujer en las actividades laborales de la industria, el comercio y los servicios se ha ampliado notoriamente. Es común ver mujeres que laboran en oficinas de la banca, firma de abogados, contadores, economistas, ingeniería, la parte administrativa del sector salud, en instituciones públicas, pero también hacen parte de los servicios esenciales como la salud, clínicas, hospitales, EPS, consultorios particulares, lo mismo sucede con la educación, en los distintos niveles escolares tienen un papel protagónico que van desde los hogares de las madres comunitarias del Instituto de Bienestar Familiar, los jardines infantiles, las escuelas primarias, los colegios de la básica avanzada hasta las universidades, ellas participan desde el aseo de los sitios hasta como maestras en la educación básica, igual sucede en las universidades en las que la mayoría de los estudiantes son mujeres.

Los centros comerciales también son atendidos por mujeres, desde las que realizan las labores de limpieza, las que atienden los supermercados de cadena, las que laboran en los bancos, las que atienden y cocinan en las zonas de comidas hasta las que son gerentes de empresas y oficinas que se instalan en estos sitios de comercio y servicios, solamente en estos lugares se muestra entonces una estratificación donde las mujeres son las protagonistas "... acceso a una educación de calidad como ciertos indicadores... (por ejemplo, la edad de la madre al nacimiento del primer hijo) son factores que se encuentran fuertemente asociados al bienestar no sólo económico sino

también físico y emocional” (Marchionni et al, 2018, p. 11).

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL CAMPO LABORAL FEMENINO

Esta amplitud del mundo laboral coincide con la consolidación de los servicios digitales y las nuevas tecnologías que han invadido los diversos espacios laborales, académicos y sociales. Precisamente allí también el papel de las mujeres es destacado, pues trabajan en las empresas de telefonía móvil, computación, robótica, laboratorios tecnológicos, ventas: “... desde las habilidades de las mujeres para entretejer, hasta sus contribuciones a la computación moderna. Lejos de ser una tecnología de la supremacía masculina, la computación es una tecnología liberadora para las mujeres, que conlleva un futuro post-patriarcal” (Wajcman, 2012, p. 125).

La transformación de los servicios con las nuevas tecnologías se ha consolidado en los años recientes, con la aparición de nuevas formas de trabajo. Es el caso de las redes sociales, que han aumentado su importancia al vincular a millones de usuarios sin importar el lugar donde se encuentren, llevando a que aparezcan los llamados influencers en redes como Instagram, Facebook, Youtube “... un influencer que cuente con 7 millones o más de suscriptores en Youtube cobra por un video relacionado a una marca alrededor de 300.000 dólares, 187.000 por una publicación en Facebook y 150.000 por una en Instagram” (Daza & Calderón, 2018, p. 13).

Otra práctica que se considera laboral y que se ha visibilizado con el incremento de la tecnología y el acceso a internet son los modelos webcam, también el llamado ciber sexo. En principio, esta actividad no era reconocida, pero la participación activa de la mujer llevó a que recientemente la Corte Constitucional se pronunciara para proteger los derechos laborales de estas trabajadoras: “... el oficio del modelaje *webcam* no está regulado en Colombia, esto no deja a las empresas dedicadas a esta actividad ni a quienes están delante de las cámaras por fuera de la Constitución ... no puede ser un escenario para abusos” (Corte Constitucional, Boletín 046, 2021).

Entre los derechos fundamentales laborales que se pide garantizar a las modelos y trabajadoras webcam por parte de la Corte Constitucional en la sentencia de tutela están: “... los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a salud y a la seguridad social” (Sentencia T-109 2021, de abril 27). En este espacio laboral la participación de las mujeres se ha ampliado notoriamente, “... incremento del 400% de mujeres modelos *sexcam* conectadas en internet, entre los años 2012 y 2015, una página web en Estados Unidos tenía 1.200 modelos, de las cuales 300 eran colombianas. Ahora existen 5.000 modelos y 1.200 son del país” (Fajardo & Mesa, 2018, p. 2).

La actividad que realizan las modelos webcam se debe normalizar sin ningún juicio de valor, como una fuente para obtener ingresos y

de este modo garantizar los mismos derechos que tiene cualquier otra actividad laboral, teniendo en cuenta que miles de mujeres se están dedicando a esta labor. Frente a esta situación inminente, los Estados deben garantizar y proteger los derechos laborales que de ahí se desprendan. Los servicios a partir de las nuevas tecnologías en los que la participación de la mujer es determinante, entre otras actividades laborales relacionadas con el internet, las redes sociales, plataformas, lleva a innovadoras formas de comunicación, en que la exposición de lo femenino es predominante:

En las últimas dos décadas se ha producido una transformación revolucionaria de la tecnología, morfología y organización de la comunicación socializada, aquella que tiene el potencial de incluir en su proceso al conjunto de la sociedad. Dicha transformación puede definirse como el paso de la comunicación de masas a la auto-comunicación de masas (Castells, 2011, p. 11).

La sociedad contemporánea, específicamente en el siglo XXI, no se sostiene exclusivamente en la producción industrial, es más, la producción de riqueza, los salarios y la estabilidad laboral pasaron a un segundo plano en lo nacional y lo global, debido a que el avance tecnológico propició la aparición y auge de nuevos sectores económicos que se soportan en la tecnología, la información y los servicios, con una determinante plusvalía que es superior a lo que se realiza desde lo industrial, convirtiendo a este sector en el centro de la economía mundial. "... la amplia adopción de

estas tecnologías cambia la composición del comercio (de servicios y bienes)... provocando la transformación del mundo, la sociedad y la economía en su conjunto... requiriendo nuevas habilidades y nuevas reglas de competencia" (Poncela, 2019, p. 2).

Estas transformaciones son irreversibles, las nuevas tecnologías se encuentran distribuidas socialmente y han revolucionado las comunicaciones, los espacios laborales, de producción y educativos. Por su parte, los Estados, pese a su organización y al control que ejercen sobre los ciudadanos, también se han convertido en clientes de las innovaciones tecnológicas; además, estas invenciones se perciben como el soporte técnico de las administraciones locales, nacionales y supraestatales, tanto en las decisiones como en la implementación de proyectos: "Los impulsores de la cuarta revolución son físicos, como la robótica; biológicos, como la secuenciación genética, y digitales como Blockchain..., que es un protocolo seguro a través del cual computadores distribuidos verifican transacciones de manera mancomunada antes de que éstas se aprueben" (Preukschat, 2018, pp. 11-12).

El sector de servicios, conocimiento y nuevas tecnologías emplea a hombres y mujeres sin discriminación alguna, representando una oportunidad real para el empoderamiento femenino en la actualidad. Las redes sociales se han convertido en una forma de interacción y comunicación, pero también un espacio donde se difunden los productos que surgen de los trabajos informales que constantemente

crean las mujeres jóvenes latinoamericanas para sobrevivir: "... los gafa (Google, Apple, Facebook y Amazon), al reformatear el poder económico-político, redefinen el sentido social: los hábitos, el significado del trabajo y el consumo, la comunicación... también reconfiguran el significado de la convivencia y las interacciones" (García, 2019, pp. 15-16).

Al tiempo que se amplía la oferta laboral en los espacios que surgen de las nuevas tecnologías, que cada vez se perciben como una necesidad en el mundo laboral, educativo y social, se expande la informalidad, en la que la estabilidad y los derechos laborales pasan a un segundo plano, particularmente en el sur global: "En África, 85,8% de los empleos son informales, 68,2% en Asia y el Pacífico, 68,6% en los Estados Árabes, 40% en las Américas y 25,1% en Europa y Asia Central" (OIT, 2018).

DERECHO INTERNACIONAL E INFORMALIDAD LABORAL DE LA MUJER LATINOAMERICANA

La situación de informalidad se acentúa más respecto a las mujeres, vulnerando de una forma más directa los derechos laborales: "... Las mujeres están más expuestas que los hombres al empleo informal en más del 90% de los países del África Subsahariana... 89% de los países de Asia Meridional... 75% de los países latinoamericanos" (OIT, 2018, p. 21). Para una muestra más directa de la informalidad laboral que viven las mujeres latinoamericanas, se referencia la investigación realizada por la ONU Mujeres-OIT-Cepal, que dio como

resultado el documento *Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe*:

En América Latina y el Caribe entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. De ellas, el 93% son mujeres. El trabajo doméstico supone entre el 14,3% y el 10,5% del empleo de las mujeres en la región. Sin embargo, más del 77,5% operan en la informalidad, lo que significa que una parte importante de ellas trabaja en condiciones precarias y sin acceso a la protección social (OIT, 2020).

La precariedad que sufren las mujeres latinoamericanas en el ámbito laboral y donde los Estados e instituciones públicas no han logrado resolver, determina una vulneración no solamente de derechos laborales como el empleo, la estabilidad, la seguridad social, sino también un amplio catálogo de derechos humanos que se encuentran en tratados y pactos internacionales como la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), proclamada a mediados del siglo XX, que en su artículo 34 expone las acciones de los Estados de la región para acabar con la pobreza: "Artículo 34. Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso... son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral" (OEA, 1948). Es importante reseñar que en el mismo documento se expone el compromiso de los Estados para garantizar los derechos laborales esenciales para la pobla-

ción del continente: “Artículo 45, literal B. El trabajo es un derecho y un deber social... debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia” (OEA, 1948).

Posteriormente, la OEA proclamó la Convención Americana de Derechos Humanos, presentando una variedad de derechos que pretenden la protección de los ciudadanos del continente, entre ellos el derecho al trabajo, que se encuentra vinculado entre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales plasmados en el artículo 26: “Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional... para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura” (OEA, 1969). Relacionado con la Convención y con un reconocimiento más directo sobre el derecho al trabajo, dos décadas después se proclamó el protocolo de San Salvador por parte de la OEA, expresando claramente este derecho en el artículo 6, numeral 1: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada” (OEA, 1988, p. 7).

La implementación de la Convención se ha realizado por medio del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, específicamente los pronunciamientos de la Corte Interamericana

de Derechos, que tienen mayor incidencia en los Estados de la región para que cumplan con la orientación que surge de las respectivas sentencias y pronunciamientos de los magistrados de este tribunal internacional, entre ellas lo correspondiente a los derechos laborales: “Los Estados partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo... supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales” (Corte IDH, Opinión Consultiva OC-27/21, p. 48).

Por medio de la jurisprudencia, la CIDH se ha pronunciado sobre situaciones específicas en que los derechos laborales y la seguridad social de los trabajadores han sido vulnerados, realizando observaciones y solicitudes a los Estados responsables para que garanticen plenamente estos derechos. Un ejemplo es la orientación que realiza la Corte al Estado peruano entorno a los derechos de la seguridad social que deben garantizarse por parte del Estado a sus trabajadores: “... el aporte necesario para acceder al seguro de salud que le correspondía no fue realizado... no contó con la cobertura de salud que también le correspondía conforme al derecho peruano... forma parte del derecho a la seguridad social” (Corte IDH, Caso Muelle Flores vs. Perú, 6 de marzo de 2019).

Otros asuntos sobre la estabilidad laboral también han sido decididos por la jurisprudencia de la Corte de forma reciente, convirtiéndose en un referente para que los jueces de los

Estados del continente protejan los derechos laborales fundamentales cuando sean vulnerados por los particulares, con omisión de las instituciones estatales responsables: "..., obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado... a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización... b) proteger al trabajador y trabajadora... contra el despido injustificado" (Corte IDH, Caso Lagos del Campo vs. Perú, 31 de agosto de 2017).

La garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo, ha sido una preocupación constante por parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, creándose recientemente la Relatoría Especial para los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, Redesca: "En 2014, la CIDH adoptó la decisión de crear una Relatoría Especial para los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (Redesca), que entró en pleno funcionamiento a fines de agosto de 2017... abordaje de las situaciones prioritarias en el hemisferio" (Comisión IDH, 2020, p. 10). Entre los derechos que abordan la CIDH y Redesca para la región se encuentran los relacionados con los laborales: "la Comisión Interamericana y la Redesca desde su creación han mantenido un monitoreo constante sobre la situación de los derechos humanos y, con especial interés, sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo y los derechos sindicales" (Comisión IDH, 2020, p. 10).

Estos tratados, protocolos, convenciones internacionales y pronunciamientos del sistema interamericano, que si se cumplen se puede acabar con la informalidad laboral de las mujeres latinoamericanas: "..., garantizar... el derecho de las mujeres de igual remuneración por igual trabajo; la tutela especial de las mujeres trabajadoras cuando se encuentren embarazadas; el equilibrio de las labores domésticas entre hombres y mujeres" (Corte IDH, CP-47-2021, 20 de julio).

Recientemente se han adelantado investigaciones y publicaciones que exponen esta situación, reflexionando sobre el papel de los Estados en la garantía de estos derechos, que tienen una especial atención por encontrarse complementados con el aspecto reproductivo que caracteriza a la población femenina: "..., la plena participación de las mujeres en la vida económica, evitando la desigualdad existente en la remuneración, garantizando los derechos laborales de las mujeres, evitando que la función reproductora se convierta en un obstáculo para ejercer el derecho al trabajo" (Badilla & Torres, 2019, p, 33).

INFORMALIDAD LABORAL DE LAS MUJERES COLOMBIANAS

La informalidad laboral de las mujeres en Colombia es representativa, vulnerando los derechos laborales, como un salario justo, la estabilidad laboral y seguridad social: "..., una tasa mayor para las mujeres (49,3%) en comparación con la tasa de informalidad total y la tasa para los hombres (45,5%)... se debe

resaltar que en casi todas las ciudades la tasa de informalidad es mayor para las mujeres” (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, 2018, p. 6).

Entre los sectores laborales con mayor informalidad de las mujeres colombianas se destaca el empleo doméstico, en el que no tienen estabilidad, los salarios son bajos y la seguridad social se encuentra limitada. Según el Departamento Nacional de Estadísticas (DANE), el desempeño laboral de la empleada doméstica es del 94,06% (DANE, 2020), el restante porcentaje lo realizan hombres. La segunda actividad: “Trabajador/a familiar sin remuneración, 63,31% de mujeres (incluye trabajadores familiares sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares)” (DANE, 2020).

En población por millón de habitantes en que más se desempeñaron las mujeres colombianas continua predominando la informalidad que se presenta en trabajadoras por cuenta propia, donde la estabilidad y la seguridad social de forma mayoritaria se encuentran limitadas: “En 2019 las posiciones ocupacionales con mayor número de mujeres fueron: trabajador/a por cuenta propia (3,74 millones de mujeres). Empleado/a particular (3,63 millones de mujeres). Empleada doméstica (647 mil mujeres)” (DANE, 2020). Según estos datos, las empleadas son el segundo renglón donde son contratadas las colombianas, predominando la formalidad. Si se hace un análisis detallado, un significativo número de ellas tiene salarios bajos (la mayoría reci-

bía el salario mínimo) y la estabilidad laboral no se encuentra garantizada. Sí se suman las trabajadoras por cuenta propia y las empleadas domésticas, la diferencia sería en más de 800.000 con las empleadas, por lo cual la mayoría tendrían una situación compleja cuando de garantías de derechos fundamentales laborales se trata.

Una situación que se ha transformado recientemente tiene que ver con la educación, que puede impulsar el mercado laboral. Allí las mujeres tendrían cierto beneficio en comparación con sus compañeros. Uno de los primeros indicadores es que el acceso de las mujeres se ha multiplicado en las últimas décadas. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN), las mujeres matriculadas en la educación superior en el año 2005 fue de 442.636, correspondiente al 49,12%, el total de los hombres matriculados fue de 399.491 (44,34%) (MEN, 2016, p. 147). La diferencia de las mujeres sobre los hombres respecto a las matrículas es de 4,7%. En ese mismo año, las graduadas fueron 51.439 (43,39%) y los graduados 40.516 (34,25%), con una diferencia del 9,1%. (MEN, 2016, p. 147).

Una década después, en el año 2015, las mujeres matriculadas en la educación superior fueron 782.102 (49,63%), mientras el total de hombres fue de 649.781 (41,23%) (MEN, 2016, p. 147), con una diferencia porcentual de 8,4%. Las graduadas fueron 102.200 (40%) y los graduados 76.179 (29,81%) (MEN, 2016, p. 147), la diferencia respecto a las mujeres fue de 10,1%.

En Latinoamérica una de las profesiones que en el pasado fue exclusivamente masculina fue el derecho, sólo hasta inicios del siglo XX aparecieron las primeras mujeres en las aulas universitarias: “En México, la primera mujer se graduó en derecho en 1898... en Brasil de 1907, había sólo 6 mujeres de un total de 2.481 estudiantes de derecho... En Venezuela la primera mujer se graduó en derecho en 1936” (Pérez, 2004, p. 148). En los años recientes la estadística es opuesta, debido a que las mujeres se han convertido paulatinamente en la mayoría de estudiantes en derecho, como es el caso de Colombia: “..., 45% de los estudiantes de jornada diurna son varones, el 54% son mujeres... La feminización de la educación jurídica... es evidente, lo que corresponde a los grandes progresos adelantados en materia de reconocimiento de los derechos sociales de las mujeres” (Silva, 2006, p. 75).

Este aumento de las mujeres en el contexto universitario ha llevado a que los trabajos calificados sean mayoritariamente femeninos, como lo exponen estudios estadísticos del DANE con la ocupación según el nivel educativo. Para el año 2019, con educación superior el 11% correspondía a las mujeres y el 7% a los hombres (DANE, 2020). Este predominio femenino se mantiene, incluso en la ocupación con posgrado, 5% para las mujeres y 3,2% para los hombres (DANE, 2020). Esto es claramente demostrable desde la estadística, pero no niega que se presenten otro tipo de diferencias con sus colegas masculinos, específicamente en lo que tiene que ver con salarios y cargos de dirección.

Un referente en el que se presenta esta diferencia económica es lo que ocurre con los profesionales del derecho, donde la mayoría de los magistrados de las Altas Cortes son hombres, pese a que son las mujeres quienes más se gradúan desde la década de los años noventa: “...hay una marcada concentración masculina en los salarios más altos o en los cargos más destacados. Así ocurre en el congreso, las altas cortes (con una concentración masculina especialmente marcada en la Corte Constitucional y en la Suprema)” (García & Ceballos, 2019, p. 111).

CONCLUSIÓN

Merece reconocimiento el esfuerzo que ha hecho la mujer para que sus derechos no sean vulnerados y, por el contrario, sean reconocidos en su totalidad, tanto así que ha promovido a diversos sectores sociales e internacionales a que velen por el efectivo cumplimiento de sus derechos y garantías.

En cuanto al sector laboral también se pueden evidenciar los logros obtenidos al demostrar sus capacidades, dejando de lado la idea de que la mujer sólo debe desempeñarse en un ámbito hogareño. Cabe reconocer el trabajo que muchas organizaciones y entes internacionales han desarrollado para que esto sea posible, puesto que muchas de sus intervenciones han sido eficaces para reconocer la vulneración de los derechos laborales de la mujer y para protegerlos eficientemente.

A pesar de los innumerables esfuerzos para garantizar el cumplimiento efectivo de los de-

rechos de la mujer en el ámbito laboral, para que reciba salarios justos y se le garanticen su seguridad social y estabilidad laboral, esto no se ha logrado de forma eficiente, ya que aún prevalece la informalidad laboral.

Es evidente que los derechos laborales de las mujeres han sido parcialmente vulnerados por los Estados contemporáneos, a pesar de que el trabajo es un derecho fundamental de amplio reconocimiento por los entes internacionales que velan porque este derecho se proteja de una manera óptima.

BIBLIOGRAFÍA

- Badilla, A. E. & Torres García, I. (2019) La protección de los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Consejo Centroamericano de Procuradores de Derechos Humanos y Prodeca. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/4_sistema_regional/4.pdf.
- Batthyany, K. (2020) Trabajo doméstico y trabajo de cuidados. <https://www.clacso.org/trabajo-domestico-y-trabajo-de-cuidados/>.
- Castells, M. (2011). Prefacio: Autocomunicación de masas y movimientos sociales en la era de Internet. Manuel Castells (UOC y University of California, Los Ángeles). *Anuario del conflicto social*, 1(1).
- Corte Constitucional (2021) Boletín 046. Corte Constitucional reconoce derechos laborales a modelo webcam.
- Corte Constitucional (2021). *Sentencia T- 109 de 2021*. M.P Alberto Rojas Ríos.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021) Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, Solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) Derechos laborales y sindicales estándares interamericanos. CIDH, USAID y PADE. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2019). Caso Muelle Flores vs. Perú. Sentencia de 6 de marzo de 2019. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_375_esp.pdf.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2017). Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de 31 de agosto de 2017. https://www.corteidh.or.cr/corteidh/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2021). Comunicado. Opinión consultiva sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, de 20 de julio de 2021. https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_47_2021.pdf.
- Departamento Nacional de Estadística (DANE) (2020). Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. Comisión Legal para la Equidad de la Mujer. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/>

- genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf*.
- Díaz Ramírez, I.I. & Tapia Quevedo, J. (2016) Mujeres en la ciudad: propuesta de una agenda mínima de discusión. 21° Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México. Mérida, Yucatán. <http://ru.iiec.unam.mx/3406/1/248-Diaz-Tapia.pdf>.
- Daza, V. E. & Calderón Barona, J. (2018) Marketing de influencers: percepción de empresarios y consumidores frente a una propuesta publicitaria. Trabajo de fin de grado Universidad Autónoma de Occidente. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10759/T08392.pdf;jsessionid=C5D75E520C0E62CD-71BEE7956AF9E3E1?sequence=5>.
- Fajardo Guevara, C. & Mesa Lorza, C. (2018) Trabajadoras 'sexcam' en Colombia: una impresión diagnóstica sobre la seguridad y salud. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 8 (2), pp. 1-8.
- García Canclini, N. (2019). *Ciudadanos reemplazados por algoritmos*, Editorial Centro María Sibylla Merian de Estudios Latinoamericanos Avanzados en Humanidades y Ciencias Sociales, CALAS.
- García Villegas, M. & Ceballos Bedoya, M. A. (2019) *Abogados sin reglas. Los profesionales del derecho en Colombia: mucho mercado y poco estado*. Ariel.
- Hernández Sierra, E. (2018). Objetivos del desarrollo sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 6 (4), pp. 24-44.
- Hernández Prados, M. A & Guillen, B. M. L. (2015) Responsabilidad familiar. ¿Una cuestión de género? *Revista de educación social*, 21 (1), pp. 28-44.
- Infante Blanco, A. & Martínez Licon, J.F. (2016). Concepciones sobre la crianza: el pensamiento de padres y madres de familia. *Revista Liber*, 22 (1), pp. 31-41.
- Ley N° 1413. *Diario Oficial* No. 47.890, 11 de noviembre de 2010. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764>.
- Llano Franco, J.V. (2017) *Constitucionalismo en América Latina, reto para la Justicia Constitucional*. En: Liliana Estupiñán Achury, Carlos Arturo Hernández, William Guillermo Jiménez (Editores Académicos) *Tribunales y Justicia Constitucional Homenaje a la Corte Constitucional Colombiana*, Universidad Libre y Universidad de Bolonia, pp. 183-207.
- Mayorga, K. (2018) Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Palermo Business Review*, 18 (1), pp. 137-144.
- Marchionni, M. Gasparini, L. & Edo, M. (2018) Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Banco de desarrollo de América Latina. <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf>.
- Mertus, J. Butegwa, F. Thomas, D. & Schuller, M. (2000) *Derechos humanos de las mujeres: paso a paso*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. <https://>

- www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1825/derechos-mujeres-paso-a-paso-2000.pdf.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2016). Compendio estadístico educación superior colombiana. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf.
- Montoya Ruiz, A. (2010) Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 40 (113), pp. 255-272.
- Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (2018). Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y reto. <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Reporte-LaboUR-Informalidad-Mayo-2018-PERFIL-ACTUA.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo [Comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang-es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). La situación de precariedad en las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe se acentúa frente a la crisis de Covid-19. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_747878/lang-es/index.htm.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <https://www.unwomen.org/es/csw>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020). Información general. <https://onu.org.gt/ONU-en-el-mundo/>.
- Organización de los Estados Americanos (OEA) (1948). Carta de la Organización de los Estados Americanos. http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp.

- Organización de los Estados Americanos (OEA) (1969). Convención Americana Sobre Derechos Humanos. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americanasobre_derechos_humanos.htm.
- Organización de los Estados Americanos (OEA) (1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2017). Mujeres rurales: luchando por lograr impactos transformadores de género. <http://www.fao.org/3/I8222ES/i8222es.pdf>.
- Pérez Perdomo, R. (2004) Los abogados de América Latina: una introducción histórica. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Picón, L. N. (2013) La mujer y el trabajo. Un largo sendero hacia la equidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 1 (2), pp 1-30.
- Poncela García, M. (2019). Impacto de las tecnologías digitales en la transformación del comercio internacional. *Cuadernos de Información económica*. 268, pp. 65-76.
- Preukschat, A. (2018) *Blockchain: la Revolución Industrial de internet*, Editorial Paidós Empresa.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Editorial Traficante de sueños. https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf.
- Silva García, G. (2006). Prospectivas sobre la educación jurídica. La formación jurídica en América Latina. Tensiones e innovaciones en tiempos de globalización. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, pp 29-101.
- Wajcman, J. (2012) TIC e inequidad: ¿ganancias en red para las mujeres? *Revista Educación y Pedagogía*, 24 (62), pp. 117-134.