

Marco normativo vigente en Colombia:

diferenciación salarial por razón de sexo

Yulis Milena Contreras Char- Rosa¹
Maria Gueto Diaz²

Resumen

En el presente artículo se encuentra una revisión temática acerca del desarrollo normativo del artículo 13 de la constitución política, y en general el marco normativo vigente para la prohibición de la diferenciación salarial en nuestra república, teniendo en cuenta que el estado tiene el deber de velar y proteger el derecho a la Igualdad de las personas, así como también velar por la protección, integridad e igualdad laboral de los miembros de la sociedad.

La razón fundamental de este estudio obedece a la preocupación de si en Colombia existe normatividad inquebrantable expedida para el cumplimiento efectivo del derecho fundamental de igualdad, garantizado al pueblo en el artículo 13 de la constitución política de Colombia, toda vez que como resultado en los estudios realizados periódicamente por la entidad del DANE en años anteriores, se pudo evidenciar la existencia del fenómeno discriminatorio en el mercado laboral y como mencionada problemática social viola y afecta el cumplimiento efectivo del derecho fundamental de igualdad garantizado por el estado.

Este escrito es el resultado de la identificación y revisión del marco normativo vigente en Colombia, aplicable a la prohibición de la diferenciación salarial por razón de sexo.

Palabras Clave: Diferenciación salarial por razón de sexo, Mercado laboral, Marco Normativo, DANE.

¹ Estudiantes del programa de Especialización en Derecho Laborar Y Seguridad Social. Universidad Libre de Barranquilla

² Estudiantes del programa de Especialización en Derecho Laborar Y Seguridad Social. Universidad Libre de Barranquilla

Abstract:

In this article, it is found a thematic review about the normative development of article 13 of the political constitution, and in general the normative framework in force for the prohibition of wage differentiation in our country, taking into account that The State has the duty to watch over, and to protect the rights to equality of inhabitants as well as to ensure the protection, integrity and equality of the labours of citizens.

The main objective in this research is due to the concern of whether there is an unshakable norm in Colombia issued for the effective fulfillment of the fundamental rights of equality, guaranteed to Colombian people in article 13 of the political constitution of Colombia, since as a result in the s Carried out researches periodically by DANE entity in previous years, it was possible to show the existence of the discriminatory phenomenon in the labour contexts and as mentioned social problematic omissions and failires, the effective fulfillment of the fundamental rights of equality guaranteed by The State.

This document is the result of the identification and revision of the normative framework in force in Colombia, applicable to the prohibition of the salarial differences by reason of sex.

Keywords: Differentiation of wages based on sex, Labour context, Normative Framework, DANE.

Introducción

La continua diferenciación salarial en Colombia es un fenómeno que se ha presentado con bastante profundidad. En todos los estudios realizados con respecto a la problemática se evidenció que los hombres reciben mayor remuneración que las mujeres, sin dejar de lado que las mujeres han registrado un aumento en su participación en el mercado laboral.

Evaluando las medias simples de los salarios, se encuentra que en el 2009 los hombres ganaban en promedio 14% más que las mujeres en el total de las trece principales ciudades. No obstante las mujeres trabajan en promedio menos horas que los hombres y por ello la brecha salarial por hora es apenas del 9% en promedio, pero, ¿Cómo se puede explicar que este diferencial exista? Para responder a esta pregunta se puede indagar por las fuentes de las brechas salariales que pueden estar en las diferentes dotaciones de capital humano en cada uno de los géneros. No obstante, lo que sorprende es que las mujeres tienen, en promedio, 6% más años de educación que los hombres en el grupo de asalariados. Por lo cual es poco probable que la explicación esté fundamentada en este hecho y probablemente sí exista algún grado de discriminación por género en el mercado laboral colombiano. Para este efecto se llevan a cabo las descomposiciones de las brechas salariales de acuerdo a las dotaciones y a las diferentes remuneraciones que reciben cada uno de los géneros por dichas dotaciones. Luis Armando Galvis. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con

regresión por cuantiles. Banco de la República, Centro de estudios económicos regionales (CEER)-Cartagena, 131, 59. 19 de octubre 2015, De Banco de la república Base de datos.

En diversos textos se encuentra que existe diferenciación o discriminación laboral si hay diferencias en el tratamiento a algunos individuos, aunque estos desempeñen la misma labor y posean similares atributos. Es de mucha importancia aclarar que no todas las diferencias de salarios en razón de sexo se pueden atribuir al fenómeno de discriminación, ya que una parte del diferencial salarial se explica por la existencia de diferentes grados de productividad, habilidades y experiencia de cada individuo.

En el presente estudio más que indagar por discriminación en el mercado laboral y las brechas salariales en razón de sexo que en ella se da, evaluado en estudios previos realizados por el DANE en su análisis más reciente en el año 2009, se estudiara la normatividad vigente expedida en la República de Colombia con el fin de prohibir cualquier tipo de diferenciación salarial por razón de sexo, para lo cual realizaremos una revisión teórica del marco normativo y de antecedentes existentes con respecto al tema abordado.

Justificación

La constitución política consagra en su normatividad que el Estado tiene el deber de velar y proteger el derecho a la Igualdad de las personas, así como también velar por la

protección, integridad e igualdad laboral de los miembros de la sociedad.

Por esta razón resaltamos que es relevante y de gran importancia, el estudio del derecho a la igualdad como derecho fundamental, teniendo en cuenta que en un estado social y democrático de derecho como Colombia, es de mucha importancia estudiar las situaciones que se presentan en sociedad, a través de estudios analíticos, para posteriormente dar una propuesta jurídica a la solución de la problemática. El presente proyecto es realizado con el fin de analizar el marco jurídico vigente en Colombia, aplicable a la prohibición de la diferenciación salarial por razón de sexo.

La razón fundamental de este estudio obedece a la preocupación de si en Colombia existe normatividad inquebrantable expedido para el cumplimiento efectivo del derecho fundamental de igualdad, garantizado al pueblo en el artículo 13 de la constitución política de Colombia, toda vez que como resultado en los estudios realizados periódicamente por la entidad del DANE en años anteriores, se pudo evidenciar la existencia del fenómeno discriminatorio en el mercado laboral y como mencionada problemática social viola y afecta el cumplimiento efectivo del derecho fundamental de igualdad garantizado por el estado.

El tema de la diferenciación salarial entre hombres y mujeres en materia política, en especial en el desempeño de la carrera del derecho es un tema de gran pertinencia. Es

por la realización de este trabajo que siendo factible, es un proyecto que resulta viable, entendido como un proyecto que puede ser sostenible, rentable económicamente, que deseamos ampliar conceptos, perspectivas y visiones alrededor de las normas expedidas para la prohibición de las prácticas sociales de discriminación salarial a la mujer en el mercado laboral colombiano.

ENFOQUE METODOLÓGICO

La presente investigación se imprime en el paradigma de investigación cualitativa dada la naturaleza de la misma, y está orientado a estructuras teóricas. Este paradigma nos orienta a describir, analizar e interpretar las relaciones que se generan en un determinado grupo humano y tematizar aspectos teóricos o prácticos que constituyen de manera esencial la realidad estudiada. Es una investigación de tipo **Socio – Jurídica** y por medio de esta se intentara un acercamiento a la problemática social objeto de estudio, la cual se pretende superar con fines normativos, como lo es la aplicación del sistema normativo correspondiente por el estado.

Para alcanzar el objetivo del trabajo se realiza un análisis descriptivo de si existe normatividad vigente en Colombia para la protección del derecho de igualdad y la no discriminación salarial por razón de sexo, haciendo alusión al dinamismo laboral de la mujer, evaluado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), el cual ha realizado en forma progresiva estudios de género a partir del

año 1984 de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) y a partir de 2001-2006 datos anualizados de la encuesta continua de hogares (ECH) y luego en el año 2009 la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Se espera obtener como resultados: I). Ampliación del conocimiento sobre la existencia o no de normatividad en Colombia para la prohibición de la diferenciación salarial por razón de sexo. II). Identificación de los factores laborales que pueden estar determinando disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral Colombiano. III). Exposición breve de las herramientas legales existentes en Colombia para la búsqueda de la protección efectiva del derecho de igualdad laboral.

Metodología:

Para el desarrollo de esta investigación como fuente primaria de información, realizaremos una aproximación a los resultados de los estudios de género realizados por el DANE en forma progresiva a partir del año 1984 de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) y a partir de 2001-2006 datos anualizados de la encuesta continua de hogares (ECH), los cuales arrojaron de manera comprobada por las estadísticas que a lo largo del período 1984 a 2006, la brecha salarial registra una tendencia decreciente, con un máximo al inicio del período alcanzado en 1986, con una brecha de 1,489, lo que significa que los hombres ganaban cerca del doble que las mujeres. Luego en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH del año 2009 se evidencia en las 13 ciudades principales del país el efecto negativo de la

distribución salarial a favor de los hombres. Cuadernos PNUD, Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer, DANE.

Como fuente secundaria de información utilizaremos las investigaciones, diagramas de barras y fichas técnicas (estudio de casos y jurisprudencia) existentes con anterioridad a la creación de este proyecto.

LA DIFERENCIACION SALARIAL DE GÉNERO

También conocida como *Brecha salarial de género*, es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino, de acuerdo con la OCDE (**Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos**) la cual es una organización de cooperación internacional, compuesta por 34 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1960 y su sede central se encuentra en el Château de la Muette, en la ciudad de París (Francia). La Comisión Europea la define como la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora.

Existe un debate en torno de hasta qué punto esta diferencia es el resultado de diferencias de género, discriminación implícita debida a opciones estilo de vida, por ejemplo número de horas trabajadas o mayor frecuencia de bajas de maternidad o si estas diferencias se deben a una discriminación sexista explícita.

Brecha salarial ajustada y no ajustada

Es importante diferenciar entre la diferencia salarial ajustada de la no ajustada. El cálculo

no ajustado de la diferencia salarial de género no tiene en cuenta las diferencias personales a la hora de establecer la comparación, como por ejemplo, edad o educación, ni tampoco las características del puesto de trabajo, como por ejemplo, sector de actividad.

Una parte de la brecha salarial no ajustada puede atribuirse al hecho de que las mujeres opten por trabajos de media jornada con más frecuencia que los hombres y que tienden a trabajar en sectores con menor salario medio. El resto de las diferencias salariales que no pueden ser explicadas por variables que se suponen que inciden en el salario y que se deben a opciones personales se denominan brecha salarial ajustada y se interpretan como discriminatorias.

ÑOPO et ál. (2009) estudia las brechas salariales entre hombres y mujeres, y por etnias, para 18 países de América latina, y encuentra que luego de controlar por ciertas características observables, los hombres ganan aproximadamente 20% más que las mujeres en la región. Para Colombia, por un lado, hallan que la brecha salarial bruta está a favor de las mujeres y asciende a -5,7%.

Por otro lado, una vez se controla por edad y educación o por el conjunto completo de variables observable la parte no explicada de la brecha salarial (debida a características no observables o a discriminación) desfavorece a las mujeres y es de 7 y 11%, respectivamente.

TENJO et ál. (2005) encuentran que existe una brecha salarial horaria por sexo que

desfavorece a la mujer en Colombia cercana a 14,7% para 1998 (i.e. la mujer gana aproximadamente 15% menos que los hombres). Fernández (2006) y Badel & Peña (2008) encuentran que los diferenciales de salario aumentan en los extremos de la distribución de ingresos favoreciendo a los hombres, fenómeno denominado techos de cristal (glass ceilings); en el centro de la distribución los salarios entre hombres y mujeres son un tanto más homogéneos. Ñopo (2006) y Chioda (2011) obtienen resultados similares, el primero para Chile y la segunda para América latina.

Características personales y laborales de la persona empleada que podrían influir en diferencias salariales entre hombres y mujeres:

Entre las causas de la existencia y la persistencia de la brecha salarial se afirma que la mujer sigue teniendo menor experiencia laboral que el hombre y menores retornos a la experiencia, ya sea porque de manera general la mujer se preocupa menos por hacer carrera y es menos competitiva que su contraparte masculina (Niederle & Vesterlund, 2008) o porque los empleadores anticipan que la mujer va a tener interrupciones en su vida profesional (licencias de maternidad y crianza de los hijos). De ahí que los empleadores tengan menos incentivos para ofrecerle capacitación en el trabajo (Light & Ureta, 1995) y le ofrezcan menores salarios (Fernández, 2006 y Tenjo et ál., 2005). La brecha salarial puede generarse también a causa de segregación ocupacional y sectorial por sexo. Por ejemplo, Blau & Beller (1988) y

anker (1997) muestran que en las ocupaciones y los sectores predominantemente femeninos, los salarios son menores que en los predominantemente masculinos.

De igual forma, el informe de Desarrollo mundial del Banco Mundial (2012) ratifica la existencia de segregación en el mercado laboral por ocupaciones entre hombres y mujeres, y encuentra que las mujeres son más propensas a trabajar en actividades de baja productividad y, por ende, son peor remuneradas.

Por otro lado, Bergmann (1974) explica la brecha salarial usando la teoría del crowding ocupacional³ según la cual los salarios de las mujeres son menores por la sobre oferta laboral femenina en ocupaciones en las que no existe discriminación en contra de las mujeres. La sobre oferta se produce porque las mujeres se ven desplazadas o excluidas de ocupaciones consideradas masculinas, las cuales pagan mayores salarios. No obstante, Tenjo et ál. (2005) no encuentran evidencia a favor del crowding ocupacional en 6 países de América latina. Por el contrario, encuentran que la existencia de la brecha salarial por sexo se debe a los roles tradicionales impuestos a la mujer (administradora del hogar y responsable del cuidado de los hijos, por ejemplo).

Para México urbano, Ñopo & Calónico (2008) muestran que la eliminación de la

segregación ocupacional vertical (jerárquica) entre hombres y mujeres reduciría en 5 puntos porcentuales la diferencia salarial por sexo; mientras que, la eliminación de la segregación ocupacional horizontal entre hombres y mujeres, aumentaría en 6 puntos porcentuales la brecha salarial observada. De igual forma, se ha observado que algunos de los sectores donde los hombres trabajan más están más relacionados con los movimientos cíclicos de la economía que los sectores donde se concentran más las mujeres; un ejemplo claro es el sector de la construcción.

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Para analizar las diferencias salariales de hombres y mujeres por el sector en el que trabajan, primero se requiere el conocimiento claro de los factores que pueden estar determinando estas disparidades en el mercado laboral Colombiano. Estas diferencias se pueden dar por muchas razones, tal y como lo argumenta Stiglitz: “no todas las diferencias salariales son necesariamente debidas a prácticas discriminatorias inmediatas, pueden existir diferencias salariales que son debidas a otros factores” (Stiglitz, 1973).

Discriminar consiste en dar un trato distinto a una persona o colectivo, en función de un elemento o conjunto de elementos que lo caracteriza, sea el sexo, el color de piel, la religión, etc. Inicialmente, la discriminación tiene connotaciones negativas; el trato

³ Crowding se define como el hecho de agolparse o aglomerarse en un tipo de ocupación, dependiendo de las características y sexo del individuo.

distinto antes mencionados, que se da a la persona o colectivo discriminatorio, es un trato peor que el que se da al resto. No obstante, se habla de discriminación positiva cuando se quiere hacer referencia a un tratamiento relativamente más favorable, con el objetivo de compensar una situación de partida inferior.

Así pues, cuando se habla de discriminación o de igualdad de oportunidades se puede hacer referencia a personas o colectivos diversos, como pueden ser las mujeres, de la discriminación salarial por razón de sexo, o como se dice también, cada vez con mayor frecuencia, por razón de género, ambas denominaciones pueden considerarse equivalentes aunque la última tiende a ser preferida que la primera, toda vez que el sexo es una característica meramente biológica, por su parte el género puede ser considerado, como el sexo determinado socialmente. Con todo ello no cabe duda que el sexo o género discriminado negativamente si falta hiciera precisarlo, es el femenino.

Es preciso afirmar que en el mercado laboral colombiano en el cual estamos delimitando nuestro proyecto la existencia de diversas formas o figuras las cuales nos permite inferir que estamos en presencia de una discriminación salarial, como es el caso en que se da un pago distinto aun cuando dos puestos de trabajos son idénticos (aunque quizá de distinta denominación).

Así pues, suele parecer fácil identificar dentro de una empresa la existencia de

discriminación salarial pero es necesario precisar ciertos aspectos en el cual tenemos el caso más sencillo el de trabajos iguales, y a ello se refiere el clásico enunciado “a igual trabajo, igual salario”. Por otra parte teniendo razones objetivas para estar en presencia de una retribución diferente esta, el enunciado que dos personas que realicen el mismo trabajo pero con distinta antigüedad reciban salarios distintos o como puede suceder que a dos personas que realizan el mismo trabajo en dependencias diferentes pero dentro de la misma empresa reciban salarios diferentes, como también puede darse el caso de que dos personas que ocupen puestos de trabajos idénticos perciban salarios distintos a causa de diferencias en el desempeño de su labor. Por tanto, podemos precisar que constituye discriminación salarial el hecho de que dos personas que realicen trabajos iguales en una misma empresa perciban un salario distinto con las salvedades expresadas en lo que se refiere a la antigüedad o a diferencias justificables objetivamente a partir del mérito o rendimiento.

MARCO NORMATIVO VIGENTE EN COLOMBIA: DIFERENCIACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO.

En nuestra carta magna en el título II, De los derechos, las garantías y los deberes; en el capítulo I de los Derechos fundamentales, en el artículo 13 encontramos: “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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se cometen”.

A lo largo de los tiempos en función de la protección de los derechos humanos, en especial de las mujeres, Colombia ha conformado un marco político y normativo, como una herramienta para proteger al género de la violación de sus derechos fundamentales.

Colombia tiene una larga lista de convenios e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y no-discriminación contra las mujeres, los cuales han sido y ratificados por el estado colombiano.

El punto de partida es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948, cuyo artículo 2 establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en la Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma o religión, a partir del cual se ha desarrollado un importante cuerpo de instrumentos jurídicos sobre Derechos Humanos de las mujeres, que han sido aprobados por los

Estados miembros en Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos y que son obligatorios para los Estados que los han suscrito y ratificado. Cabe destacar los siguientes:

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho al trabajo, a un salario equitativo, a la sindicalización, a la seguridad social, a condiciones dignas de existencia, a la salud, a la educación y a la protección contra el hambre. El Pacto remarca especialmente que debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a los hombres, con salario igual por trabajo igual.

En virtud de esta norma cabe entender que las injustas diferencial salariaos atentan contra uno de los derechos humanos fundamentales.

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) 1979.

Fue aprobada por la Asamblea General en 1979, consagró el compromiso de los Estados en la búsqueda de la igualdad entre los sexos, estableciendo medidas pertinentes para alcanzarla, atendiendo a las barreras socio- cultural, político y económico vigentes.

Esta Convención entró en vigor para Colombia en febrero de 1982, mediante la Ley 051.

La CEDAW supone un aporte fundamental al definir la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (artículo 1). Al ratificar esta Convención, el Estado Colombiano asume como *injusticia* la desigualdad de género y se compromete a otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres, a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad y a promover medidas temporales de “acción afirmativa” para compensar las asimetrías en el ejercicio de derechos.

Leyes, decretos, acuerdos y documentos nacionales sobre igualdad de género

Al igual que otros países, Colombia ha avanzado en la normatividad sobre estos aspectos tanto a nivel nacional, como departamental y municipal. Así, vemos que no solo existen leyes, decretos y sentencias que buscan reducir la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, sino que los municipios han realizado investigaciones y con base en ellas han expedido acuerdos con iguales fines. **(Tabla 1, Tabla 2 y Tabla 3).**

Antes de la Constitución Política de Colombia de 1991, en nuestro país se había legislado relativamente poco sobre cuestiones de género y específicamente sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Sobre estos aspectos, con anterioridad a la Carta de 1991 se promulgaron dos leyes y un decreto: la Ley 74 de 1968, “por la cual se aprueban los pactos internacionales de derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, así como el Protocolo Facultativo”; la Ley 51 de 1981, “por la cual se aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”; y el Decreto 1398 de 1990, que desarrolla la Ley 51 de 1981.

El objetivo de estas normas fue aprobar los tratados y convenios internacionales celebrados con las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, en un esfuerzo por cumplir con las responsabilidades adquiridas como país miembro de estas organizaciones.

Con el Decreto 1398 de 1990 se reglamentan los postulados de la Ley 51 de 1981 y se aclara lo que en Colombia constituye discriminación entre hombres y mujeres, y los ámbitos en que suele darse, de los cuales se mencionan particularmente la educación, el empleo, la atención médica, la capacidad jurídica, las relaciones familiares y el desempeño de la mujer en las áreas rurales; también se establece un órgano de coordinación y control conformado por los ministerios de Trabajo, Justicia, Educación y

Salud, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y organizaciones de mujeres (Véase el Decreto 1398 de julio 3 de 1990, artículos 7° y 14).

La tendencia internacional, los avances en la legislación y la coyuntura social hacia finales de los ochenta en que fueron protagonistas los movimientos estudiantiles y las organizaciones femeninas, sobre todo en el contexto político, crearon el ambiente propicio para que el tema de la mujer tuviese un importante lugar en la nueva Constitución Política de Colombia, en la cual fueron incluidos los compromisos del Estado colombiano adquiridos por la Ley 51 de 1981 (Mejía, 2001).

Con la Constitución de 1991 se da un impulso considerable a la expedición de leyes y a la formulación de políticas públicas con enfoque de género al consagrarse en el artículo 13 el derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de cualquier tipo de discriminación por sexo, entre otros factores, y se encomienda al Estado la misión de velar por la existencia de una igualdad real y efectiva (Ministerio de Trabajo, 2012), la cual se explicita en la letra del artículo 43 de la CN que expresa: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada y desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la Mujer Cabeza de Familia”. Con la nueva Constitución el Estado también adquirió la obligación de intervenir en la economía con el objetivo de que los mercados funcionen con los principios del pleno empleo y la equidad en la distribución, objetivos que tendrá que lograr siguiendo las directrices establecidas en los artículos 43 y 53 de la CN sobre igualdad entre hombres y mujeres y las medidas de protección especial para la mujer, especialmente aquella en estado de embarazo o lactancia.

Por otro lado, los particulares no están exentos de cumplir con estas normas ya que “... están obligados a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en virtud del principio de solidaridad y a colaborar, en la medida de lo posible, al goce efectivo del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Trabajo, 2012, pág. 5).

Después de la Constitución, otras leyes que aprobaron y ratificaron la operatividad de los convenios y acuerdos internacionales fueron la Ley 248 de 1995, por la cual se aprueba la convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994; el Decreto Reglamentario 1267 de 1997 y las Leyes 319 de 1996 y 984 de 2005, que aprobaron el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”.

Otro grupo interesante de leyes son las que crean comisiones gubernamentales nacionales y entes investigativos. Tal es el caso de la Ley 278 de 1996 que crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que de acuerdo con las funciones que se le asignan en el artículo 1°, literal e), deberá fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos respecto a asuntos relacionados con la garantía de los derechos de la mujer, entre otros. Y el de la Ley 1434 de 2011 que crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, cuyo objeto es “fomentar y promover las acciones necesarias para la consolidación de una política de Estado que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres” (Art. 3°, Ley 1434 de 2011). Y por último, el de la Ley 1009 de 2006, por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, que tiene entre sus funciones verificar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales relacionadas con la equidad de la mujer y la equidad de género y emitir recomendaciones para superar las inequidades que pudieren presentarse (Acpem, 2013).

Finalmente, un cuerpo numeroso de leyes se refiere a temas diversos, tal como se muestra en la Figura 6-1. Por ejemplo, con respecto a los derechos políticos y civiles, la Ley 581 de

2000 le da a la mujer participación en los órganos del poder público en todos los niveles de gobierno, y le garantiza una participación efectiva de mínimo el 30%. Esta política se extiende al sector privado pero solo como promoción para que acoja estas disposiciones, pero no tienen el carácter de obligatoriedad. También plantea un plan nacional de promoción y estímulo a la mujer en todos los niveles de gobierno.

De otro lado, la Ley 1496 de 2011 busca “garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral” (Art. 1°).

Esta ley incorpora criterios que han sido acogidos universalmente desde mediados del siglo pasado, tales como el de salario igual por trabajo igual y salario igual por trabajo de igual valor comparable. De acuerdo con el primero, las mujeres deben recibir el mismo salario que reciben los hombres cuando ambos desempeñan exactamente el mismo trabajo; por ejemplo, ambos son profesores de ciencias sociales en el nivel de primaria.

El segundo criterio establece la igualdad salarial cuando se trata de trabajos comparables; aquí no se habla de exactamente el mismo trabajo sino de trabajos que, aunque distintos, comporten la

misma responsabilidad, habilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo. Con esto se busca equiparar los salarios entre los trabajos predominantemente masculinos y los predominantemente femeninos. También se incluyen los factores de valoración salarial y el registro de perfil y asignación de cargos. El objetivo de estas medidas es sentar argumentos objetivos que permitan establecer los niveles salariales de los trabajadores sin que medien aspectos subjetivos o discriminatorios tales como el género o la raza. Estos criterios serán obligatorios tanto para el sector público como el privado y serán penalizados quienes incumplan estas disposiciones. Finalmente, el artículo 8.º, el cual modifica la Ley 823 de 2003, trata del diseño de programas de formación y capacitación laboral que no marquen estereotipos entre actividades productivas de acuerdo con el sexo y estatuye mecanismos de promoción para la homogenización de las ocupaciones según el género. Un buen ejemplo es el sector de la construcción, en el que predomina la actividad masculina.

Como vemos después de esta sucinta revisión de la legislación nacional, no queda dudas de que se están siguiendo los patrones internacionales, lo cual es evidente si se considera que gran parte de la legislación nacional está orientada a la ratificación de los acuerdos internacionales. Además, se han creado organismos de control, entes responsables y mecanismos de sanción. Podríamos decir, entonces, que la persistencia de la brecha salarial atribuida a la discriminación no se debe a falta de

normatividad, como algunos expertos internacionales señalan. Lo que tendríamos que analizar es por qué, pese a todas las medidas normativas que se han tomado, subsiste la discriminación en el mercado laboral de la ciudad de Cali, y evaluar si nos enfrentamos a un problema de institucionalidad, es decir, que los individuos no creen en sus instituciones y por tanto no siguen las directrices que estas señalan. Lo que sucede en el mercado laboral es, entonces, solo una parte de un problema mucho mayor que nace en la institución más básica pero más determinante en el desarrollo de una sociedad: la familia.

CONCLUSIONES

Preliminarmente se puede concluir que la existencia de brechas salariales en razón de sexo es un fenómeno que, al igual que en muchos otros países, está de forma permanente en el mercado laboral colombiano.

Los resultados arrojados por la investigación fuente de estudio, son consistentes en mostrar diferenciales de salarios positivos a favor del género masculino, este diferencial no puede ser atribuido completamente a la existencia de discriminación, por cuanto existen factores que pueden explicar de manera parcial la brecha salarial. Para ello se empleó en el estudio de esta, la tabulación de datos necesario suministrados para descifrar si existía o no discriminación por género, lo cual arrojó como resultado un desequilibrio en cuanto al pago de salarios con relación al sexo femenino aun cuando

ambos realizaban en una misma dependencia, las mismas actividades en igual frecuencia.

Este tipo de análisis son fundamentales para el adecuado diseño de políticas cuyo objeto sea reducir y eliminar las diferencias salariales.

Al realizar entonces un estudio normativo vigente que regule la materia, encontramos que no existe en Colombia una norma clara y expresa dentro del régimen laboral que prohíba que los ciudadanos reciban remuneración salarial con diferenciación de género.

La legislación al respecto es muy general y está contenida en la protección de los derechos humanos, en especial de las mujeres.

Colombia ha conformado un marco político y normativo, como una herramienta para proteger al género de la violación de sus derechos fundamentales.

Además tiene una larga ratificación de convenios e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y no-discriminación contra las mujeres, los cuales han sido y ratificados por el estado colombiano.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 53 se refirió al carácter de la remuneración mínima vital y móvil, como uno de los principios a tener en cuenta dentro del Estatuto de Trabajo.

“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Teniendo en cuenta que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

||

En este mismo sentido es necesario, la implementación y el fenómeno del uso y ejercicio de las acciones constitucionales (Acción de Tutela) para la no vulneración de uno de los derechos fundamentales en el trabajo, y el que cubija todos los aspectos inherentes a la relación laboral, como la

formación, el acceso al empleo y la promoción de oportunidades.

A su vez el gobierno nacional debe adquirir el compromiso de adoptar las medidas de seguimiento y control que trae la ley para identificar si por propio conducto o a través de medidas disuasivas que esta establece son efectivas para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Luis Armando Galvis. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Banco de la Republica, Centro de estudios económicos regionales (CEER)- Cartagena, 131, 59. 19 de octubre 2015, De Banco de la republica Base de datos.

Luisa Bernat. (2005). Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿Evidencias de discriminación? Cuadernos PNUD – DANE. [Consultado en www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=jFa-1--&x=18708, agosto 15 de 2013.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2005). *Encuesta continua de hogares*. Bogotá: DANE, 19 de octubre 2015. Cuadernos PNUD, Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer (2009). Bogotá. DANE, 19 de octubre 2015.

CARLOS IGLESIAS & RAQUEL LLORENTE. (2008). Evolución reciente de la segregación

laboral por género en España. . Madrid: Universidad de Alcalá - Serie Documentos de Trabajo, 8, 13. Septiembre 22 de 2014, De www.iaes.es Base de datos.

Y FANDIÑO. (2014). La otredad y la discriminación de géneros. *Advocatus*, 23, 49-57.

KRAUSE, ÁLVARO; PAULA CASTRO & RODRIGO HERRERA. (2007). *Discriminación y Segregación Laboral: 2000-2006*. Santiago de Chile: Ministerio de planeación de Chile – Departamento de Sistemas de Información Social, 69, 102. Septiembre 22 de 2013, De www.mideplan.cl/final/bajar.php?path=pmg_genero&id=Brechas_salariales. Base de datos.