

Análisis Jurídico de la Ley 1496 de 2011, Igualdad de Retribución Salarial entre Hombres y
Mujeres en Colombia

Pilar Gineth Arévalo Guerra

Nelly Vanessa Méndez Farfán

Sharifss Tatiana Rojas Rojas

Universidad La Gran Colombia
Facultad de Postgrados y Formación Continuada
Especialización Derecho del Trabajo
Bogotá, D.C.
2018

Dedicatoria

A cada una de las mujeres, que con autodeterminación y vigor han emprendido luchas diarias grandes o pequeñas, en busca de su independencia, desarrollo intelectual y personal, reduciendo la opresión a la que nos hemos visto supeditadas por cientos de años.

Agradecimientos

A nuestros Padres, quienes con esfuerzo y sacrificio nos inculcaron la disciplina, constancia y dedicación con las que se debe emprender cualquier tarea en la vida, para que al final más allá del resultado, encontremos la satisfacción de un proceso realizado a cabalidad.

A nuestros, hermanos (as), abuelos (as) y demás familiares, quienes fueron un firme apoyo en el camino.

Y a cada uno de los docentes, que demostraron su empeño por forjarnos como excelentes profesionales y más importante aún, mujeres de bien.

Contenido

INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO 1. ANTECEDENTES DE LA LUCHA FEMENINA POR UN RECONOCIMIENTO IGUALITARIO.....	13
1.1 EVOLUCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN EL TRABAJO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	13
1.2 MÚLTIPLES DESVENTAJAS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL	17
1.3 PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	26
CAPITULO 2. LA EQUIDAD DE GÉNERO REFLEJADA EN EL SALARIO.....	28
2.1 EVOLUCIÓN DEL SALARIO	28
2.3. CONCEPTO DE SALARIO POR LA OIT	29
2.3. HERRAMIENTAS PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	32
2.3. EL PRECEDENTE DE LA LEY 823 DE 2003.....	35
2.4. LA JURISDICCION PENAL Y LA LEY 1482 DE 2011	36
2.5. COMPARACIÓN ENTRE LAS SANCIONES LABORALES CON LAS PENALES, RESPECTO A LA VULNERACION AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL AMBITO LABORAL	37
CAPITULO III. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LEY 1496 DE 2011.....	40
3.1. PRESENTACIÓN DE LA LEY 1469	40
3.2. EQUIDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	41
3.3. EFECTIVIDAD DE LA LEY 1469 E IMPACTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS ..	45
3.3.1. ESTADÍSTICAS DEL ANÁLISIS SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LA MUJER EN EL AÑO 2017	45

3.3.2. DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA OBTENER INFORMACIÓN RESPECTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS POR ESTA ENTIDAD DANDO APLICACIÓN A LA LEY 1496 DEL 2011 AL 2017	52
3.4. ALTERNATIVAS Y PROPUESTAS	52
3.4.1. MODIFICAR LAS DISPOSICIONES PENALES	52
3.4.2. CREACIÓN DEL ÁREA DE ANTIDISCRIMINACIÓN LABORAL.....	54
3.4.3. IMPLANTAR UNA POLÍTICA QUE BRINDE BENEFICIOS ECONÓMICOS A LAS MUJERES EN TEMAS DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL.....	55
3.4.4 DECRETO REGLAMENTARIO	55
CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	¡Error! Marcador no definido.

Lista de tablas

Tabla 1. Legislación Colombiana Sobre la Igualdad Salarial.....	22
Tabla 2. Componentes del Salario	30
Tabla 3. Convenios Referentes al Salario en la OIT.....	32
Tabla 4. Denominación diferente a trabajo igual.....	34
Tabla 5. Sanciones por la Vulneración al Principio de Igualdad en el Ámbito Laboral.....	38
Tabla 6. Modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo.....	43

Lista de gráficas

Gráfica 1. Países Miembros con Salario Mínimo	31
Gráfica 2. Tasa de Desempleo Nacional 2017	46
Gráfica 3. Comparación de Las Tasas de Desempleo de Julio – Septiembre, entre los años 2016 - 2017.....	47
Gráfica 4. Comparación entre Tasas de Ocupación de los años 2010 - 2017.....	48
Gráfica 5. Comparación entre las Tasas de Ocupación de Julio – Septiembre, Entre los Años 2016 - 2017	49
Gráfica 6. Actividad con más Ocupación para las Mujeres en diciembre de 2016 a febrero de 2017.....	50
Gráfica 7. Comparación entre los Porcentajes de Mujeres Trabajadoras como Independientes entre 2016 - 2017	51

Resumen

La aplicación de los derechos y obligaciones en el ámbito laboral presenta una discriminación hacia el género femenino, la cual se refleja en la inequidad en la remuneración salarial, estando en contravía de la normatividad vigente. “Esta desigualdad podría radicar en que no se están midiendo con criterios de justicia factores como capacidad, conocimiento, educación y experiencia,” (Republica, 2010) desvalorando la preparación académica y las aptitudes de la mujer para dichos cargos.

Por esta razón, resulta indispensable analizar la Ley 1496 de 2011, sobre “igualdad de retribución salarial entre hombres y mujeres en Colombia”, desde su pertinencia y congruencia, verificando las herramientas gubernamentales que se han dispuesto en pro de la igualdad de género y de la protección de la mujer en cuanto a la obtención y permanencia en los diversos puestos de trabajo.

Abstract

The implementation of the rights and obligations in the field of labor presents discrimination toward the female gender, which is reflected in the inequalities in wages, being contrary to the regulations in force. "This inequality may lie in not being measured with criteria of justice factors such as capacity, knowledge, education and experience," (Republica, 2010) devalue academic preparation and skills of women for those positions.

For this reason, it is essential to analyze the Law 1496 of 2011, on "equal pay between men and women in Colombia," from its relevance and congruence, verifying the government tools that have been provided for gender equality and the protection of women in obtaining and permanence in the various jobs.

Introducción

A través de la historia se ha marcado una evidente distinción entre hombres y mujeres, primando una conciencia machista que ha desencadenado graves procesos de exclusión y discriminación, situaciones que se puede constatar en diversos campos como el familiar, laboral, cultural, donde la mujer sigue siendo subvalorada, maltratada e ignorada, a pesar de la fuerte lucha feminista, del reconocimiento mundial de sus derechos y de innumerables acciones por fragmentar con los pensamientos heredados culturalmente, en los cuales la mujer es sinónimo de inferioridad y debilidad, sin embargo, estas ideologías siguen influenciando fuertemente a la sociedad actual.

En Colombia, un país determinado como Estado Social de Derecho se consagran entre otros, los principios de igualdad y equidad, para crear un modelo de simetría entre hombres y mujeres “permitiendo” una semejanza de oportunidades y derechos; a pesar de esto, en la realidad se siguen presentando estereotipos sociales que marcan las diferencias de roles entre los dos géneros, popularizando la desigualdad, en espacios tan importantes como los de la vida personal y dentro del ambiente de trabajo.

Si bien en el país se implantó en el año 2011, la Ley 1496, como un instrumento dirigido a reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, a partir de la promoción de políticas y programas encaminados a una equidad salarial, desde lineamientos que buscaban generar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, esto aún en Colombia es una situación por resolver, debido a que, es uno de los países que presenta más índices de desigualdad (Colprensa, 2016) afectando por supuesto la inclusión de las mujeres en materia laboral, con una tasa de

ocupación nacional femenina de 48,3% frente a un 69,9% masculina para el 2016 (Servicio De Empleo, 2016) y ratificándose en América Latina como el país con mayor brecha salarial entre ambos géneros.

Ante este panorama y tras los siete años de promulgación de la ley 1496 de 2011 sobre igualdad en la retribución salarial surge la pregunta de ¿Es eficaz, frente a su objeto de garantizar una igualdad entre hombres y mujeres, después de 7 años de su promulgación?

Por tal razón se estableció como objetivo de la investigación analizar la eficacia de Ley 1496 de 2011 respecto a su aplicabilidad, es decir cuál ha sido el resultado del balance luego de la implementación de esta Ley ya hace 7 años, con el fin de establecer su real importancia y asertividad como herramienta de defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras en el país. Para ello, el método empleado fue cualitativo, centrado en el análisis de la norma con su exposición de motivos, así como de documentos relacionados con la temática propuesta, junto con la comparación de encuestas que han sido realizadas por diversas entidades respecto del tema.

Inicialmente se realizó una exploración minuciosa de la Ley 1496 de 2011, para posteriormente identificar los argumentos de su creación contenidos en la exposición de motivos e indagar cuales fueron las medidas de protección que se implementaron con esta ley; así como examinar cada una de estas herramientas establecidas por el Estado en busca de la no discriminación de la mujer, verificando los pactos Internacionales suscritos por Colombia que favorecen al desarrollo de la igualdad salarial.

El documento se estructura en tres capítulos, en el primero se establecen los antecedentes de la lucha femenina por un reconocimiento igualitario, lo que permite validar la importancia del papel de la mujer en el desarrollo de las sociedades que buscan un mayor enfoque en el papel que toman los derechos. El segundo capítulo aborda la evolución del salario a través de la historia, su implementación y conceptualización. Finalmente, en el capítulo tercero se analiza la legislación colombiana, respecto de la retribución salarial entre hombres y mujeres, junto con la eficacia y aplicabilidad de la ley 1496 de 2011, realizando una reflexión y propuesta final.

Resulta indispensable partir en esta investigación, desde el concepto de eficacia, ya que, según la jurisprudencia nacional, es aquella entendida como:

“los pensadores de la tradición realista consideran que la existencia de las normas depende de su **eficacia social**, es decir, de su efectiva aplicación por parte de los funcionarios competentes –en especial los jueces- y por los miembros de la comunidad. Hay quienes asumen una posición intermedia, tales como G. H. von Wright, quien señala que la existencia de una norma requiere dos condiciones básicas: (1) haber sido dictada por una autoridad normativa con competencia para ello, - es decir, ser válida-, y (2) **haber sido recibida cognoscitivamente por su destinatario**, quien debe estar en condiciones de cumplir con lo que allí se le ordena - es decir, **la norma debe tener la potencialidad de ser socialmente eficaz-**.” (C 873, 2003)

Es así como el Gobierno debe guiar sus actuaciones, siempre teniendo de presente la importancia de dictar y contener en las normativas las soluciones a determinados problemas sociales, es decir, buscar que las personas para las cuales van dirigidas estas disposiciones

legales, acojan cognoscitivamente estas condiciones que han sido impuestas, acogiendo razonablemente un cambio de paradigma respecto del trasfondo social de cada ordenanza dictada; como se busca en este caso con el problema de la discriminación a la mujer respecto de la igualdad en la remuneración salarial en el ámbito laboral.

Por consiguiente, se buscará determinar la eficacia de la ley, frente al cumplimiento del propósito para el cual fue creada, este es, el propender una igualdad de género en el ámbito laboral, desde una remuneración imparcial y equitativa, analizando los motivos legislativos que llevaron a su creación, eficacia, aplicabilidad y finalmente las herramientas asertivas que ofrece a las mujeres, en su continua lucha por conseguir una igualdad en la retribución salarial.

Capítulo 1. Antecedentes de la Lucha Femenina por un Reconocimiento Igualitario

1.1 Evolución del derecho a la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres.

Desde el desarrollo de las sociedades a nivel mundial, se ha relegado a la mujer a labores domésticas, incorporándola de este modo al mercado laboral no remunerado, negándole la existencia de derechos y anteponiendo al “varón”, dejando para ellas un rol secundario de dependencia, sumisión y sacrificio; aceptando con indiscutible naturalidad, la atención del hogar como un deber propio (Fernandez Villanueva, Dominguez Bilbao, & Revilla Castro, 2004)

Así mismo se le atribuyó el concepto de fuerza al hombre, lo que hacía que las mujeres estuvieran encargadas de labores relacionadas con la manutención de la familia y el sostenimiento del hogar; justificándose en la diferencia física entre ambos géneros.

El modelo económico que se afianzaba en cada uno de los países, influyó directa o indirectamente en el desarrollo de cualquier sociedad y así mismo en el papel que se otorga a las damas dentro de la misma, la división de tareas entre género cambia de acuerdo a las necesidades sociales que tomaban primacía dentro de cada época.

En la prehistoria las mujeres eran consideradas para trabajos de provisión de comida y la crianza de las hijas e hijos; el sistema económico giraba alrededor de la cosecha, recolección y preparación de los alimentos, por lo tanto, la actividad de la caza era asignada al género masculino por ser una actividad de fuerza y reputación.

La situación no fue diferente con la llegada de la manufacturación, pues, aunque el género femenino logró ocuparse en labores fuera del hogar como la industria textil, la

remuneración brindada no suplía las necesidades básicas de las trabajadoras, ya que eran vistas por los empresarios como “mano de obra barata”, entonces, la vulneración de derechos fundamentales era factible, debido a que no existía la necesidad y directriz de reconocimiento de estos derechos hacia las mujeres.

Con la llegada de la Edad Media, las mujeres, adolescentes y niñas, realizaban actividades exclusivas de limpieza y sostenimiento del hogar, no era bien visto que una mujer cuestionara, estudiara o se interesara por temas que no estuviesen relacionados con labores caseras, pues antes de ser mujeres independientes, debían ser amas de casa sacrificadas, por consiguiente, el hombre tomo un papel protagónico dentro de la sociedad, se apropió de un rol de superioridad, en consecuencia, se le otorgaron a él todos los beneficios, en especial el acceso al conocimiento; y el reconocimiento de la sociedad que le hacía acreedor de derechos, que terminaron por marginar a la mujer a un papel inferior en condición desigual, en donde no era valiosa por sí misma, sino por la esposa y madre que llegara a ser; era tratada como mercancía que se justipreciaba por su fertilidad¹.

Posteriormente con las Guerras Mundiales, se originaron varios cambios para las mujeres, donde se le permitió apoyar la manutención del hogar por medio del trabajo, aprobado por sus maridos que debían ir al combate; nacieron las primeras asociaciones “feministas” y por ende las primeras medidas tomadas en terrenos como el educativo, cultural y político, que permitirían vislumbrar el afianzamiento de los primeros pasos en busca del reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres.(Soto Galván, 2012)

¹ Sobre el particular se puede ver los siguientes: Simone de Beauvoir, *El segundo sexo*; Concepción Fernández Villanueva, *La igualdad de oportunidades*; Diario 26, *Las mujeres tienen la mitad de hijos que las madres de hace 35 años*; Diario la Tercera, *Las madres en cinco décadas*.

“La construcción social de la mujer como madre y ama de casa afectó de modo directo el campo laboral, en el cual las tareas manuales o asistenciales, entendidas como específicamente femeninas, eran consideradas inferiores. Esto tuvo consecuencias tanto en la producción fabril, como en la docencia o las diversas ramas de los servicios.” (Piñeiro, 2010)

Se debe tener de presente, que de la mano del rol que jugó la mujer dentro del desarrollo de las diferentes sociedades a lo largo del tiempo, el campo mayor influenciado con la categorización de la mujer como subordinada, ha sido, el acceso a la educación, pues en aquellas épocas era una situación inimaginable que ellas consideraran el estudio como un complemento digno para sus vidas, al ayudarles a desarrollar y mejorar sus habilidades cognitivas, sino por el contrario se veía esta, como una posibilidad de carácter exclusivo para los jefes del hogar y su descendencia masculina.

...se alude a la relación entre el campo del trabajo en general y el ámbito educativo. Juana Manso (1819-1975) afirmaba en su época que las mujeres sólo alcanzarían una verdadera igualdad el día en que tuvieran acceso a una educación sin discriminación. Durante décadas, la formación de las mujeres se redujo a la alfabetización básica y las labores manuales. La autoridad, y la formación de saberes, eran prerrogativas masculinas: la mujer cumplía en el trabajo un rol reproductor.
(Piñeiro, 2010)

Es aquí, donde la mujer ha buscado, apelando al raciocinio, a través de grandes revoluciones y del empoderamiento con conocimientos que les concedieron divisar la carencia de derechos, disuadiendo su condición de persona digna; el reconocimiento de su individualidad y valor como parte fundamental para cualquier sociedad. A partir de esta disputa, se han logrado

significativos pasos que facultaron la adquisición de derechos fundamentales y el acceso de la mujer a campos sociales como el laboral.

De ese modo, se empieza a determinar la noción, de que los derechos de las trabajadoras constituyen un complemento de alta importancia para sus vidas, al divisar en ellos principios y valores, que reflejan una justicia social y un ejemplo de trabajo decente.

En ese mismo sentido, Colombia no ha sido la excepción; las mujeres han sentido sus propias luchas a través del desarrollo de nuestra sociedad y sin embargo, hoy en día, se les sigue considerando como minoría desconociendo que “en la tierra hay tantas mujeres como hombres” (de Beauvoir, 1999) No obstante, las mujeres colombianas buscan mezclar su rol de madre y esposa con el de mujer trabajadora, consiguiendo el crecimiento independiente de cada una de ellas, es un pensamiento que desborda sus intenciones de vida; por encima de ser la progenitora y cónyuge, está la profesional, emancipada y autónoma.

Un claro ejemplo de líderes colombianas destacadas en la lucha por los derechos de las trabajadoras del país ha sido María Cano quien a lo largo de su vida intentó defender la igualdad entre ambos géneros, tanto así, que promovía huelgas para que la retribución salarial y las condiciones laborales, fueran dignas y acordes a las actividades desarrolladas. “Un mundo nuevo surge hoy de la epopeya de la libertad, nutrida con sangre, con llanto y con tortura. Es un deber responder al llamado de la Historia. Tenemos que hacer que Colombia responda. Cada vez son más amplios los horizontes de libertad, de justicia y de paz. Hoy como ayer soy un soldado del mundo” (Velazquez Toro, 2013)

Así mismo, lo hizo Betsabe Espinal, quien fue una joven campesina trabajadora en una empresa de fábrica de tejidos, en Bello Antioquia, quien protestó en busca de sus garantías como obrera y desde su propio puesto de trabajo impulsó a que sus compañeras exigieran un aumento de su salario, la disminución de su jornada de trabajo, un descanso proporcional a su carga laboral y así abolir todo tipo de multas que se asignaban anteriormente por no acceder a pretensiones sexuales de su empleador o por enfermarse. Siendo esta la primera lucha en Colombia organizada y ejecutada por mujeres con el fin de su reivindicación.²

Sin embargo, y a pesar de los grandes esfuerzos por construir una igualdad entre hombres y mujeres en el mundo y especialmente en Latinoamérica; también se ha tratado de que el ambiente laboral colombiano se encuentre acorde a la normatividad internacional, enfocado en el desarrollo de los derechos humanos, pero, aun así, seguimos sumergidos en sociedades machistas, que no consideran a la mujer como acreedora de derechos. Esto se puede evidenciar, casi de manera indiscutible en Colombia, en el ámbito laboral, donde se presenta una brecha salarial significativa (Perilla Sonia, 2015) que impide que la aplicación del principio de igualdad sea eficaz y efectiva.

1.2 Múltiples desventajas de la mujer en el ámbito laboral.

Dentro de los lineamientos internacionales y antecedentes que enmarcan el desarrollo de la protección a la mujer por ser sujeto de vulnerabilidades y atropellos en ámbitos sociales, culturales, políticos, educativos, familiares, laborales etc., se encuentra la Organización Internacional del Trabajo, que desde su constitución en 1944, estableció claros fundamentos

² Sobre el particular se pueden ver los siguientes escritos: Betsabe Espinal La Natural. *Itinerario de una lucha*. Bello, Colombia, 1929. Investigación y compilación de Yaneth del Pilar Martínez Muñoz; Carlos Enrique Uribe Restrepo Fondo Editorial Quitazol, 2013

relacionados con la protección de los derechos fundamentales y relevantes para que toda trabajadora como sujeto indispensable en el desarrollo de cualquier sociedad, disfrute de los mínimos que le permitirán percibir la trascendencia de su individualidad. Así mismo, en sus mandatos se encuentra una clara línea que consagra la protección a la mujer, con respecto a su dignidad, igualdad y evitando todo tipo de discriminación, buscando que se les permita desarrollar cualquier tipo de labor bajo condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.³

En el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, se comenzó a darle gran importancia a la promoción y protección de los derechos de las trabajadoras, enfocados, más allá de la protección a la mujer vista como sujeto de “especial protección”, planteado panoramas que se encaminen por la promoción y educación de la igualdad, dignidad y mejora de las condiciones de vida y de trabajo, que permitieran enaltecer dichas condiciones.

Es así, como la Organización Internacional de Trabajo, establece una variedad de herramientas que permiten promover y fomentar la igualdad entre géneros, por medio de cuatro de sus convenios, el Convenio (núm. 100) “sobre igualdad de remuneración” (1951), el Convenio (núm. 111) “sobre la discriminación en el empleo y la ocupación” (1958), el Convenio (núm. 156) “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (1981) y el Convenio (núm. 183) “sobre la protección de la maternidad (2000)” (OIT, 2018)

Para la OIT, resulta de gran envergadura, que dentro de la relación de trabajo se les garantice a las mujeres la protección de sus derechos, ya que como se ha mencionado anteriormente, resultan ser sujetos de especial protección debido a la frecuente discriminación a

³Sobre el particular se pueden ver los siguientes: Organización Internacional del Trabajo. *La igualdad de género*. El enfoque de la OIT en materia de igualdad entre los hombres y las mujeres.

la que se ven sometidas por el hecho de pertenecer a este género; en consecuencia, debido a la gran iluminación de esta problemática, se creó dentro de la misma organización, la Oficina para la Igualdad de Género, la cual es la encargada de impulsar proyectos y programas de trabajo decente, está integrada por especialistas que trabajan como funcionarios encargados de colocar en marcha las estrategias diseñadas para cada uno de los países y también son los que fiscalizan el presupuesto para el desarrollo de dichas iniciativas.

De igual modo, con el fin de reforzar las estrategias en materia de igualdad de género, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido Resoluciones vigentes, que permiten actualizar conceptos y aclarar imprecisiones que surgen con respecto a este tema, como lo son, “la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004. En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica”⁴

Uno de los enfoques por el cual se encamina la OIT, es el de poder llegar a establecer a nivel mundial, que las mujeres por su naturaleza, pensamiento, constitución biológica, entre otros aspectos, son acreedoras de necesidades desemejantes a las de los hombres, por lo tanto los intereses no serán los mismos respecto de los múltiples mercados laborales, lo que no se puede interpretar como un trato favorable y excluyente respecto de los hombres, sino como un trato igualitario; debido a lo anterior para dicha organización internacional es importante implementar planes de educación en materia de género, que permita tanto a hombres como a mujeres,

⁴Sobre el particular se pueden ver los siguientes: Organización Internacional del Trabajo. *Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad*. 2004.

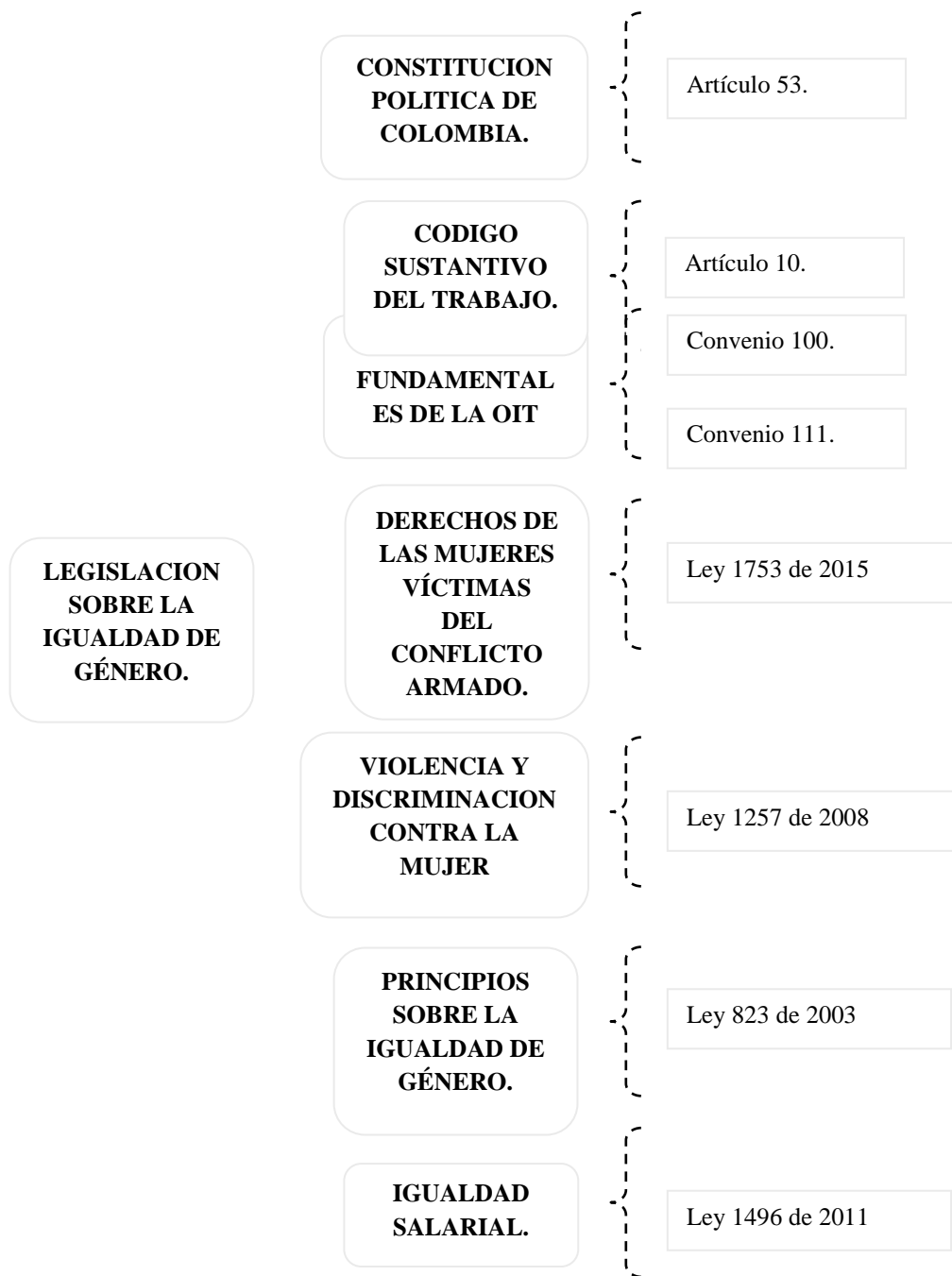
concientizarse, conocer y respetar las diferencias entre los géneros y comprender que dichas discrepancias no menoscaban los derechos y deberes que como seres humanos le corresponden a las mujeres y hombres.

Ahora bien, en el país, la lucha ha sido constante a partir de la llegada de la globalización, las mujeres de diferentes épocas han tenido que esforzarse por conseguir el reconocimiento e independencia con la que ahora cuentan, aunque de forma parcial, un ejemplo reciente de lo anterior, es que Colombia fue uno de los últimos países de América Latina en otorgar derechos políticos a las mujeres, pues solo hace 60 años se les permitió sufragar; por consiguiente el reconocimiento de derechos para “ellas” en todos los ámbitos ha sido de forma paulatina y fragmentada, aún en la actualidad y luego de generarse un interés a nivel mundial, las mujeres son sujetos de violencia y acoso sexual, psicológica, social y laboral.

Es por esto, que Colombia no podía quedarse fuera de esta lánguida inclusión, la igualdad, es un derecho que se encuentra consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, donde nos señala la “igualdad de oportunidades para los trabajadores” (CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA, 1991), el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 10, señala la igualdad de los trabajadores y trabajadoras, también la OIT como se mencionó anteriormente se ha pronunciado en dos Convenios fundamentales como el número 100 “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” y el Convenio 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”; en la Sentencia C- 71/1992 se expresa que: “el principio constitucional de igualdad de los trabajadores está desarrollado por el Convenio Internacional del Trabajo número

111, aprobado por Colombia, mediante la Ley 22 de 1967 y ratificado en 196, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicho Convenio es pues en Colombia fuente de derecho de aplicación directa en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, al decir “los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, entonces, dando aplicación a este bloque de Constitucionalidad, dentro de nuestra legislación también se han adoptado diversas leyes referentes a la igualdad de género en el trabajo como la Ley 1753 de 2015 en la cual se hace un análisis de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y de la política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado (LEY 1753 DE 2015 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2014 - 2018, 2015) , de igual forma la Ley 1257 de 2008 “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”(LEY 1257 DE 2008); evidenciando que la protección de este derecho es tan solo el resultado de múltiples luchas sociales para conseguir el reconocimiento femenino a lo largo de la historia, y desaparecer ese “único” rol, casi invisible que mantenían detrás del trabajo en el hogar(Bariña, 2009), el cual no era valorado como tal y se veía como un deber “innato” de la naturaleza femenina, donde debido a los cambios culturales, estas lograron poder ingresar a un trabajo realmente valorado y así mismo remunerado, donde lastimosamente aún no se ha conseguido el acceso a las mismas oportunidades que detentan los hombres, sin tantas limitaciones como la imposibilidad de abandonar totalmente el trabajo en el hogar(Villanueva, 2003).

Tabla 1. Legislación Colombiana Sobre la Igualdad Salarial



Fuente: Elaboración propia.

A pesar de la regulación existente y de la aplicación de las mismas, la desigualdad entre géneros persiste en el ámbito laboral, la brecha salarial entre hombres y mujeres es un claro ejemplo de la situación en la que se encuentra Colombia en la actualidad, con respecto a la disminución de barreras de discriminación y de este modo aún se encuentra lejos de conseguir concientización en cualquier ámbito social del reconocimiento y efectividad de los mismos derechos tanto para el género masculino como para el femenino.

“Entre los hallazgos está que el 46,3% de la fuerza laboral está compuesta por mujeres, de las cuales solo el 34% ocupan cargos de alta dirección, cifra que se mantuvo igual con respecto a la medición del año pasado. La brecha salarial entre hombres y mujeres para segundo nivel es del 11% (un punto porcentual de mejoría con respecto a la medición de 2015)” (El II Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones, realizado en el país por el Colegio de Estudios Superiores en Administración (Cesa), la consultora empresarial en equidad de género Aequales y las secretarías de la Mujer y de Desarrollo Económico de Bogotá, (Redacción Vanguardia Liberal, 2016)

De igual forma la inclusión de políticas de equidad de género en el país es una tarea pendiente por parte del Gobierno, del Ministerio del Trabajo y las organizaciones responsables de lograr que la diferencia de trato entre hombres y mujeres sea un inconveniente de nuestro pasado.

A pesar de lo anterior, se puede evidenciar que, en el momento de presentársele una oportunidad laboral a la mujer se le muestran varios obstáculos derivados de la concepción de “debilidad, o inferioridad” respecto de los hombres, así tengan la misma preparación académica

o experiencia; sin embargo, resulta más abismal la desigualdad cuando se trata de una joven, debido a que a nivel general existen tres factores que impiden que ella pueda ser realmente valorada en el ámbito laboral, entonces el **Primer Factor** se da cuando dentro de la formación recibida no se obtiene la preparación real y necesaria para ejercer la profesión escogida, y debido a que son principiantes en el mercado resulta casi imposible que tengan la experiencia exigida (**mujer-trabajo**), el **Segundo Factor** es que el “exceso de preparación” hace que las consideren como personas demasiado preparadas, jóvenes, e inexpertas, lo que hace que resulte muy costoso contratarlas (**mujer-trabajo-educación**), ocasionando el **Tercer Factor** que se da cuando pueden ingresar como trabajadoras, pero difícilmente acceder a cargos que sean proporcionales a su preparación (**mujer-trabajo**)(Villanueva, 2003); lo que deriva en tres consecuencias, en primer lugar, ellas resultan viendo en la educación no un derecho sino una obligación para poder surgir de manera un poco “más segura” en su ambiente de trabajo y lograr alcanzar un puesto bien remunerado, sin la necesidad de tener influencias (**mujer -educación**); en segundo lugar se postergan los planes de conformar una familia, debido a que esto podría resultar siendo un obstáculo más para surgir profesionalmente, viéndose obligada a dejar su papel como estudiante o profesional y terminar viéndose absorbida por el rol de madre y esposa (**mujer-familia**) y en tercer lugar se ocasiona que la mayoría de trabajos en los que se emplea a las mujeres son en el comercio, hoteles, restaurantes, es decir desempeñan funciones relacionadas con las labores del hogar, resulta casi imposible su desvinculación con las funciones desempeñadas en casa (**mujer-empleabilidad**).

Ahora bien, El Gobierno para reducir estas barreras y otras que se presentan cuando las jóvenes intentan ingresar al ámbito laboral, diseñó la **Ley 823 de 2003**, por medio de la cual se dictan disposiciones sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres; donde trata a nivel muy

general de eliminar diferentes estereotipos que se dan en el ámbito laboral, social e incluso educativo en contra ellas; por medio de la creación de ciertos principios que orienten las políticas públicas y privadas, haciendo hincapié en el que la igualdad de oportunidades es un derecho fundamental, como nos lo expresa en su artículo 2 ° de la siguiente forma:

“La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.” (LEY 823 Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres).

Dentro de esta legislación se señalan cuáles son las conductas que se consideran discriminatorias en cualquier ambiente de trabajo, sin embargo, a pesar de que son muy detallados cada uno de estos comportamientos, la Ley queda obsoleta debido a que no contiene sanción alguna por la ejecución de estas actuaciones, esta Ley resulta fundamental dentro del ordenamiento ya que ayudo a la creación de otras disposiciones legales como la Ley 1496 de 2011, que trataron de robustecer los principios en esta Ley consagrados.

1.3 Principio de igualdad en el ámbito laboral.

A nivel Constitucional se ha reconocido como derecho fundamental el principio de la igualdad salarial, es decir tiene rango legal y constitucional; este derecho se encuentra consagrado en los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, donde este último apartado se refiere a la “igualdad de oportunidades para los trabajadores”. (CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA, 1991).

Se puede definir el principio de igualdad, como la igualdad de oportunidades para los trabajadores o la no discriminación dentro del ambiente laboral, lo que se busca es que exista un equilibrio entre las partes interesadas es decir entre el empleador - trabajador, Estado o contratante – trabajador independiente, sin inclinar la legislación hacia el que tiene el mayor poder económico ni el realizar diferenciaciones injustificadas basadas en razones de raza, el de género, embarazo, edad, con el único objetivo de forjar relaciones laborales armónicas y justas, así como la aplicación del trabajo decente, materializando realmente una sociedad democrática y moderna. (Isabel & Monica, 2006)

La importancia del principio de la igualdad de los trabajadores ante las normas laborales, radica en que con base en él, se originan reglas que buscan ser garantistas y protectoras de estas garantías, como sucede con el caso de la regla de igual salario a igual cargo, la cual no se aplica únicamente cuando dichas diferenciaciones se encuentren reconocidas en la Ley para favorecer a algún grupo especial de la población en estado de vulnerabilidad, evitando así, que existan pagos diferentes entre los trabajadores con iguales funciones, por motivos basados en las características personales de alguno de estos subordinados.

Se debe hacer énfasis en el concepto de Trabajador Independiente, es decir aquella persona que, de forma habitual, personal y directa, desarrollan actividades económicas con ánimo de lucrativo, sin necesidad de que se encuentren dentro de una relación laboral o con un contrato de trabajo, lo que dificulta a la vez un ingreso fijo igual o superior a un salario mínimo, que se ve reflejado en la falta de afiliación a seguridad social (salud, riesgos laborales y salud). (Guerrero Figueroa, 2014).

Capítulo 2. La Equidad de Género Reflejada en el Salario.

2.1. Evolución del salario

Es trascendental contrastar como se empezó a hablar del salario y la manera en que se fue introduciendo en los Estados este concepto, de tal modo que poco a poco empezó a ser regulado y explotado, entonces, el primer país en hablar de salario mínimo fue Nueva Zelanda con el fin de proteger a las personas que se encontraban en situación de mayor vulnerabilidad, pero no solo fue este el país quien adopto esta noción, también se extendió en países como Estados Unidos quien a principios de siglo XX en busca de soluciones a la explotación laboral que sufría su población y en especial las mujeres que trabajaban bajo circunstancias distanciadas completamente de cualquier idea de dignidad y se veían obligadas a soportar múltiples vulneraciones, todo con tal de conseguir un sustento para sus familias, así que finalmente ellas decidieron optar por robustecer más su lucha, que se veía casi inalcanzable por conseguir sus garantías laborales.

Es así, como se fue implementando a nivel mundial la figura del salario mínimo, la cual se convirtió más adelante en ley, todo con el fin de tener unos parámetros mínimos que regularan el ambiente del trabajo, donde los países fueron adoptando estas normas garantistas lentamente, partiendo siempre de una remuneración mínima, vital y móvil, protegiendo así mismo el principio de la igualdad, dentro de países con un entornos sociales y económicos realmente complejos.⁵

⁵ Sobre el particular se puede ver los siguientes: OIT ¿Qué es un salario mínimo? Reseña y evolución

2.3. Conceptos de salario por la OIT

Se debe hacer énfasis sobre el significado del salario, es por esto que la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ha buscado la manera de definirlo, ya que este concepto resulta fundamental para que los Estados miembros puedan regular y promover el trabajo decente, ayudando a crear legislaciones más sólidas relacionadas con el salario y el empleo bajo la equidad en la distribución, por tal razón fue definido así:

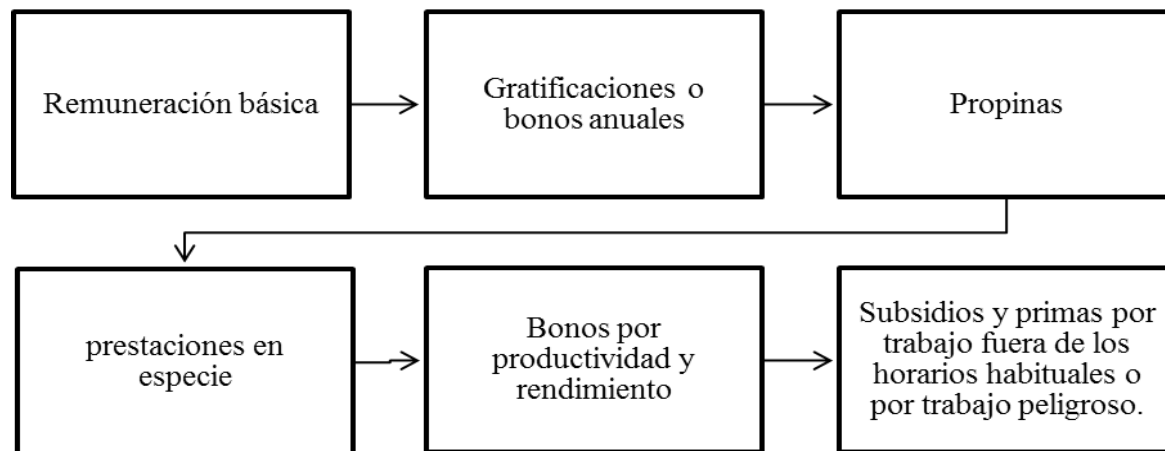
“...el salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual...Fuente especificada no válida.” (OIT, 2018)

Dentro de esta definición, se señalan características esenciales del salario mínimo, al entenderla como una remuneración que resulta vital para el trabajador, ya que busca cubrir sus necesidades básicas y fundamentales para su subsistencia, lo que la convierte en una retribución justa, la cual no se ve afectada en ningún momento por la oferta y demanda que pueda existir en el mercado, ya que el mercado no se comporta de manera determinada y continua y colocaría en riesgo el sustento de las familias trabajadoras; adicionalmente, se expresa de forma clara el carácter que tiene de irrevocable, es decir que ninguna otra disposición ni legal ni consensual podría llegar a disminuir este monto fijado por la Ley.

Es así como la OIT da un instrumento base para los Estados, teniendo en cuenta que, en la mayoría de los países, aun la gran parte de los trabajadores perciben un salario mínimo, el cual busca proteger a personas de llegar a un estado de pobreza o de que sean víctimas de una

distinción salarial entre hombres y mujeres injustificada, es por esto que también la OIT da a conocer cuáles son los componentes que deben contener un salario mínimo, reflejados de la siguiente manera.

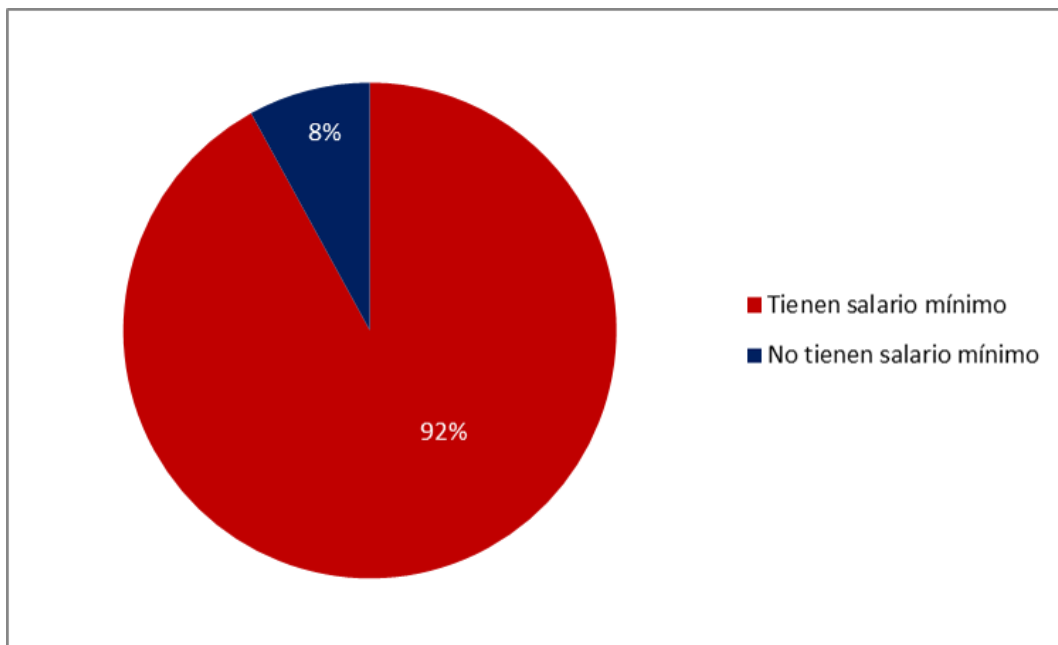
Tabla 2. Componentes del Salario



Fuente: Elaboración propia.

La OIT, no solo definió el concepto de salario, sino que además afianzo la definición de salario mínimo, junto con la creación de doctrina que contiene cuales son los componentes que considera esta Organización Internacional, que son los que componen el salario, los cuales deben tener en cuenta los países miembros, al momento de fijar esta tasa mínima de retribución para la mayoría de sus trabajadores correspondiendo a las funciones que desempeñaron, donde como lo mencionamos anteriormente resulta ser la mínima fijada o consensuada en la mayoría de países, entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, basados en porcentajes específicos de cada una de sus economías.

Gráfica 1. Países Miembros con Salario Mínimo



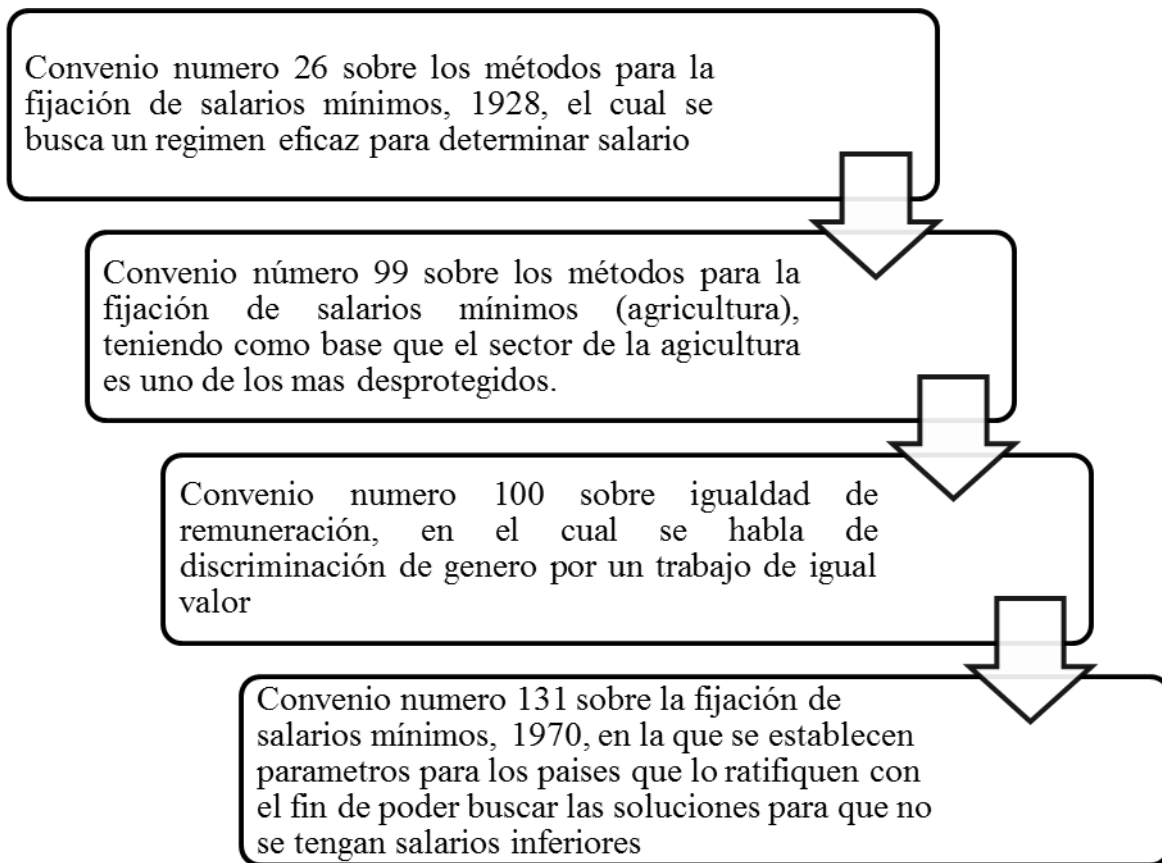
Fuente: Elaboración Propia de la OIT

Es así como también se ha regulado y se ha generado un desarrollo a partir de diferentes convenios internacionales para poder establecer que el salario es un componente del concepto de trabajo y hace parte de su esencia misma, encontrando su relevancia e importancia en la necesidad de este, para poder satisfacer necesidades básicas y asegurar un mínimo vital y móvil, tanto así que, en el preámbulo de la constitución de la OIT se concibió el concepto de salario y la oportunidad de garantizarlo.

Sin embargo, se tiene que para poder determinar un salario es importante verificar la labor que se lleva a cabo, para poder establecer una justa retribución salarial, de ahí que se hace claridad de lo que es un trabajo igual, lo cual se da a entender como la actividad igual o similar que pueden realizar entre hombres y mujeres, a diferencia de trabajo de igual valor, lo cual hace

referencia a la diferenciación de los diferentes cargos que existan, los cuales requieren de unas características específicas, pero con distintas condiciones.

Tabla 3. Convenios Referentes al Salario en la OIT



Fuente: Elaboración propia.

2.3. Herramientas para erradicar la discriminación salarial

Si bien se habla de salario mínimo con relación al trabajo, también se habla de la distinción a la que se ven sometidos hombres y mujeres en desarrollo del mismo, puesto que no están en las mismas condiciones tanto para ejercer las mismas funciones; como para así mismo poder percibir una remuneración acorde a lo efectivamente laborado, es por esto, que la OIT ha

publicado una guía con el fin de concientizar a los países a que se introduzcan nuevas herramientas para eliminar de manera efectiva la discriminación salarial.

En primera medida lo que se busca es reconocer que la igualdad salarial es un derecho que se tiene como fundamental, lo cual representaría un crecimiento en los países que adopten propuestas para fomentar una equitativa retribución sin excluir por el género o la ocupación que se tenga, esto con el fin de modificar el pensamiento que se tiene acerca de que las mujeres solo pueden ocupar cargos inferiores y así eliminar estereotipos para los empleos a los cuales se tiene común acceso.

Es por esto, que se da a conocer que el nivel de crecimiento de una mujer en el ámbito laboral es más de difícil de lo que se parece, teniendo en cuenta, que por la concepción que se tiene, es más fácil que una mujer deba hacerse cargo de los que hacer es del hogar, antes que, de una vida profesional, reflejándose en la diferencia que se muestra a partir de la educación que reciben hombres y mujeres; posterior a este se ve en duda una estabilidad laboral cuando una mujer termina su incapacidad por maternidad, debido a las interrupciones y permisos que sobre estas se puedan afectar un poco el rendimiento de una empresa y así mismo el poder desarrollarse a nivel profesional, por lo tanto, las mujeres tienen mayor oportunidad de trabajo en cargos menores que los de los hombres conforme a la cultura con la cual se ha venido conviviendo a lo largo del tiempo.

Sin embargo, la OIT da a conocer los beneficios que se podrían tener al momento de que una empresa y/o empleador implemente una igualdad salarial, teniendo en cuenta que el dinero que se percibe conforme a lo que se labora es gratificante para una persona, se puede llegar a la conclusión a que si existe una equidad se tendrá un mayor rendimiento para así poder ver un

crecimiento en cuanto a la producción de una empresa y así mismo evitar conflictos económicos a futuro con los trabajadores, es decir es un beneficio para el empleador teniendo en cuenta la utilidad que puedan realizar los trabajadores, de ahí que, los empleados se verán beneficiados en un trabajo con principios y con ayudas para subsistir por si solas o contribuir económicamente con sus familias, en consecuencia, se verá un cambio social el cual dará frutos en el crecimiento económico de una país.⁶

También se busca que exista una normatividad de carácter general, con el fin de poder establecer unas bases mínimas, teniendo como principio la igualdad para así terminar con cualquier tipo de discriminación laboral, sobre esta se determina que uno de los factores asociados a la desigualdad que se tiene, es el nombre que se le fija un cargo en razón del sexo tal como se ve en la siguiente tabla:

Tabla 4. Denominación diferente a trabajo igual

TÍTULOS DIFERENTES PARA EL MISMO TRABAJO	
Título masculino	Título femenino
Comercial	Asistente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Director de oficina	Supervisora de mecanografía
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Conserje	Limpiadora

Fuente: guía igualdad salarial OIT

⁶ Véase: guía igualdad salarial OIT

En efecto lo que se quiere dar a entender es que la desigualdad se puede presentar desde circunstancias tan mínimas, que si bien es cierto no siempre se relaciona directamente con la ocupación que desempeñe la mujer, se pueden ver influenciada conforme a los estereotipos y concepciones culturales, que influyen de gran manera a diferenciar dependiendo del género a establecer funciones específicas a desarrollar.

Si bien se habla de salario mínimo con relación al trabajo también se habla de la discriminación que tienen los hombres y mujeres por en el mismo, puesto que no están en las mismas condiciones tanto para ejercer las mismas funciones como para así mismo poder percibir una remuneración acorde a lo efectivamente laborado.

2.3. El precedente de la ley 823 de 2003

El Gobierno para reducir estas barreras y otras que se presentan cuando las jóvenes intentan ingresar al ámbito laboral, diseñó la Ley 823 de 2003, por medio de la cual se dicta disposiciones sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres; donde trata a nivel muy general de eliminar diferentes estereotipos que se dan en el ámbito laboral, social e incluso educativo en contra ellas; por medio de la creación de ciertos principios que orienten las políticas públicas y privadas, haciendo hincapié en el que la igualdad de oportunidades es un derecho fundamental, como nos lo expresa en su artículo 2 ° de la siguiente forma:

“La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la

dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.” (LEY 823 Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres).

Dentro de esta legislación señala cuales son las conductas que se consideran discriminatorias dentro de cualquier ambiente de trabajo, sin embargo, a pesar de que son muy detalladas cada uno de estos comportamientos, la Ley queda obsoleta debido a que no contiene sanción alguna por la ejecución de estas actuaciones, esta Ley resulta fundamental dentro del ordenamiento ya que ayudo a la creación de otras disposiciones legales como la Ley 1496 de 2011, que trataron de robustecer los principios en esta Ley consagrados.

2.4. La jurisdicción penal y la ley 1482 de 2011

Dentro de nuestra legislación, en el año 2011 se creó la Ley 1482; mediante la cual se modificó el código penal, Ley que tiene por objeto erradicar cualquier forma de discriminación contra grupos vulnerables.

Dentro de esta Ley se adiciona al código penal el artículo 134 A. donde se señala lo siguiente:

*“Actos de Racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, **incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez***

(10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.” (LEY 1482 DE 2011 DEL 30 DE NOVIEMBRE)

Así mismo dentro de su artículo 134C, se fija como una de las circunstancias de agravación punitiva Circunstancias de agravación punitiva., en su numeral N° 6, dice que se aumentarán de una tercera parte a la mitad cuando, si los comportamientos estén dirigidos a vulnerar los derechos laborales; pero aun así este tipo penal, resulta muy general y no especifica cuáles son los comportamientos puntuales que pueden convertirse en límites para el derecho de igualdad de oportunidades, como si sucede con la Ley 1496 de 2011, que resulta más clara.

2.5. Comparación entre las sanciones laborales con las penales, respecto a la vulneración del principio de igualdad en el ámbito laboral

Haciendo una comparación entre la Ley **1496 DEL 2011** y la Ley **1482 DE 2011**, encontramos las siguientes sanciones.

Tabla 5. Sanciones por la Vulneración al Principio de Igualdad en el Ámbito Laboral

SANCIONES POR VULNERACION AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL AMBITO LABORAL.	
LEY 1496 DEL 2011, DE (DICIEMBRE 29), LABORAL.	LEY 1482 DE 2011, DE (NOVIEMBRE 30), PENAL.
<p>- <i>Factores de valoración salarial.</i> (Si no cumple con los criterios para determinar el salario)</p> <p>* Artículo N° 4, parágrafo N° 3:</p> <p>Multa de 50 hasta 500 SMLV.</p> <p>- <i>Registro.</i> (Si no cumple con llevar un libro de registro con los datos de cada empleado y su asignación salarial).</p> <p>* Artículo N° 5:</p> <p>Multa de hasta 150 SMLV.</p>	<p>-<i>Actos de Racismo o discriminación.</i> (“El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual.”)</p> <p>* Artículo 134 A.</p> <p>Prisión de (12) hasta 36 meses.</p> <p>Multa de 10 hasta 15 SMLV.</p> <p>- <i>Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural.</i> (“El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual”).</p> <p>* Artículo 134 B.</p> <p>Prisión de (12) hasta 36 meses.</p> <p>Multa de 10 hasta 15 SMLV.</p> <p>-<i>Circunstancias de agravación punitiva.</i> (“La conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales”).</p> <p>* Artículo 134 C, N° 6.</p> <p>Aumentarán de una tercera parte a la mitad.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, podemos concluir, que, en la Jurisdicción laboral, las sanciones son hasta 50 veces mayores que las impuestas en la jurisdicción penal; sin embargo, dentro de las sanciones penales, también se contemplan la pena de prisión.

Capítulo 3. Análisis Jurídico de la Ley 1496 de 2011

3.1. Presentación de la ley 1496

El proyecto de la Ley 1496 de 2011, "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones" (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2011) este proyecto de Ley fue radicado el 20 de Julio de 2010, el cual fue presentado por cuatro integrantes del Movimiento Político MIRA, los cuales fueron:

- ALEXANDRA MORENO PIRAQUIVE (en ese entonces Senadora de la República), la cual es hija de los dos fundadores del movimiento político y religioso MIRA, que desde el 2002 ha sido la congresista con mayor número de votos obtenidos para ser senadora, fue promotora de leyes relacionadas con el maltrato a menores de edad, equidad de la mujer, leyes contra el racismo, lidero debates políticos con las Fuerzas Militares, participo en la defensa jurídica de San Andrés y quien para el momento de la presentación del proyecto de esta Ley se encontraba como segunda vicepresidenta del Senado, durante el periodo 2010 – 2011, la cual posteriormente en el 2014 se vio fuertemente criticada por comentarios discriminatorios hacia los discapacitados. (Revista Semana, 2013)

- GLORIA STELLA DIAZ (en ese entonces Representante a la Cámara de Bogotá), quien fue reconocida como la mejor Representante de Colombia en los periodos de 2006, 2008 y 2009, la cual abandero las leyes en contra de los conductores en estado de embriaguez y quien ideo originalmente la creación de la Ley de igualdad salarial, lo que le permitió ser desde el 2014 ser la senadora suplente de Alexandra Piraquive. (Bogotá como vamos)

- MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE (en ese momento Senador de la República), el cual era el primo de Alexandra Piraquive, y quien ideó Leyes como la del uso de chalecos para los motociclistas de día, que se tome el interés bancario para medir la tasa de interés de usura, la adjudicación de terrenos baldíos a campesinos y desplazados por la violencia, entre otras. (Congreso visible)

- CARLOS ALBERTO BAENA LOPEZ (en ese entonces Senador de la República), a quien se le conoce por la creación de la Ley 1448 de 2011, más conocida como la Ley de víctimas, el cual es actualmente el sucesor de la presidencia del movimiento MIRA, que le entregó la Señora Alexandra Piraquive. (carlos alberto baena,)

3.2. Equidad salarial entre hombres y mujeres

Dentro de la exposición de motivos, se presentó una encuesta realizada en el año 2010 por GREAT TO WORK INSTITUTE COLOMBIA, referente al entorno laboral de las colombianas, donde se señaló que:

“III. Para el trimestre febrero-abril de 2010, la tasa global de participación en el mercado laboral fue 66,7% para los hombres y 43,4% para las mujeres.”

IV. La tasa de desempleo de los hombres (9,4%) fue inferior a la tasa de las mujeres (16,0%).” (Republica, 2010)

Lo que permite evidenciar la diferencia abismal, entre las oportunidades de ingreso de las colombianas frente a las que acceden los hombres colombianos, en el momento de la creación de la presente Ley, donde debemos resaltar que ya han transcurrido 6 años desde la implementación de esta disposición.

En la Sentencia T 247/2010 la Corte Constitucional se pronunció sobre el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando que la misma legislación resultaba gestora de la discriminación de forma indirecta:

“Lo más común es que la discriminación se realice de forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con neutralidad cuando, de hecho, conduce a exclusión.

Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en las organizaciones. La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico”. (Constitucional, 2010)

Teniendo en cuenta los argumentos anteriores expuestos por la Corte, por medio de esta Ley, se modificó el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedo de la siguiente manera:

Tabla 6. Modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo.

<i>Artículo 10</i>	<i>Modificado</i>	<i>Cambios</i>
Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.	Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.	La presente Ley, añadió el concepto de “ trabajadoras ” al artículo, ya que solo se nombraba a los trabajadores; así mismo del texto anterior del artículo permitía también la discriminación ya que solo prohibía la “ distinción jurídica ”, lo que obviaba las otras formas de distinción y finalmente añade la prohibición de la discriminación basada en los criterios de “ género y sexo ”, conceptos que no eran tenidos en cuenta en el texto anterior.

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo dentro de las propuestas del articulado, se proponen dos mecanismos esenciales para fijar unos estándares mínimos que debe tener en cuenta el empleador dentro de la relación laboral, frente a sus trabajadoras, los cuales son 1) la fijación de los factores salariales que se deben analizar para saber cuál es la remuneración que le corresponde a la empleada y 2) la

tipificación de la regla de “a trabajo de igual valor, salario igual”, a fin de que se pueda combatir directamente las diferencias salariales injustificadas.

- factores de valoración salarial.

En su artículo 4° señala que el empleador debe tener en cuenta para fijar salarios los siguientes criterios:

“a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Acceso a las medias de formación profesional; c) Condiciones en la admisión en el empleo; d) Condiciones de trabajo; e) La igualdad de oportunidades y de trata en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación; f) Otras complementas salariales.” (Ley 1496 de 2011)

-regla de a trabajo de igual valor, salario igual.

En el artículo 7°, nos señala las situaciones cuando se debe aplicar esta regla:

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

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

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.” (Ley 1496 de 2011)”

-sanciones y auditorias.

En sus artículos 4°, 5°y 6° señala cuales son las entidades encargadas del control, vigilancia y de la aplicación de las sanciones a las empresas que no cumplan con lo dispuesto en esta Ley, expresando lo siguiente:

Las entidades encargadas de regular el cumplimiento de estas disposiciones legales son el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y por el incumplimiento de esta Ley, se dará lugar a la imposición de multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa (función a cargo del Ministerio del Trabajo), se destinará esta multa al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Los empleadores deben llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual; el empleador que no cumpla con esto se le impondrán multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes (función a cargo del Ministerio del Trabajo), se destinara esta multa al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Respecto a las auditorias el Ministerio del Trabajo realizara auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos para verificar la aplicación de esta Ley; el funcionario del Ministerio para estas auditorías debe imponer las sanciones dispuestas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.; teniendo en cuenta que **prima la igualdad de retribución sobre la libertad contractual de las partes.**

3.3. Efectividad de la ley 1496 e impactos positivos y negativos

3.3.1. estadísticas del análisis sobre la empleabilidad de la mujer en el año 2017.

En una encuesta realizada por el **DANE**, donde brinda información sobre las tasas de empleo enfocándose en el mercado laboral según el sexo, según encuestas realizadas en 13 ciudades y áreas metropolitanas y 23 ciudades principales del país; se presentan los siguientes resultados (DANE, 2017).

3.3.1.1. porcentajes que representa a la mujer en la tasa de desempleo nacional en el año 2017.

En el año 2017 según el DANE, la tasa de desempleo a nivel nacional es el 9,2%, de los cuales los hombres representan el 3,6% y el 5,6% son las mujeres. (DANE, 2017).

Por lo tanto, se puede concluir **1)** que la tasa de desempleo de la mujer en el año 2017 fue mucho más alta que la de los hombres, por casi dos puntos de diferencia.

Gráfica 2. Tasa de Desempleo Nacional 2017



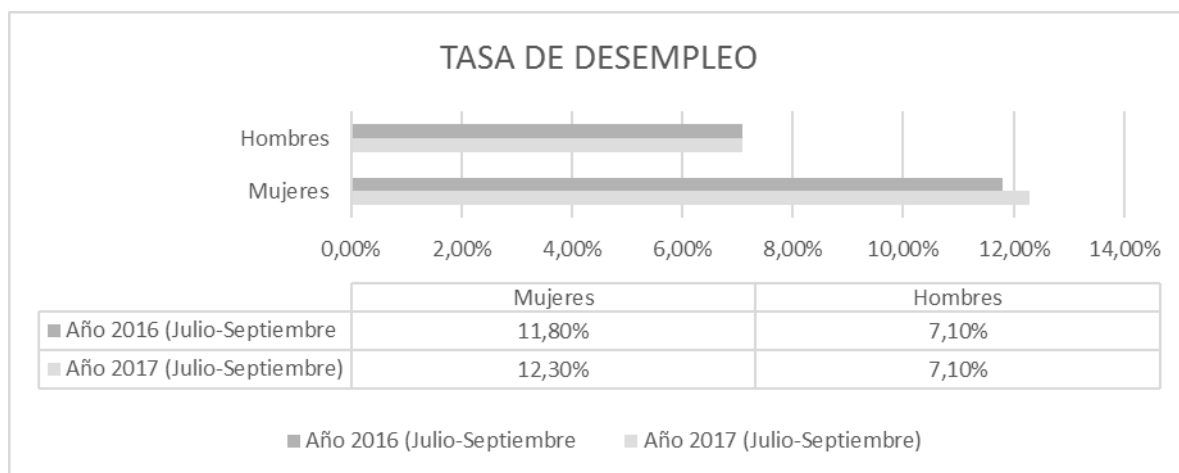
Fuente: Elaboración propia basada en los datos del DANE.

3.3.1.2. comparaciones entre las tasas de desempleo de julio-septiembre, entre los años 2016-2017.

Durante el año 2016, en el periodo de Julio a septiembre, la tasa de desempleo de la mujer fue del 11,80% y de los hombres fue del 7,10%; por otra parte, en el año 2017, en el periodo de Julio a septiembre, la tasa de desempleo de la mujer fue del 12,30% y de los hombres fue del 7,10%.

Por lo tanto, se puede concluir 1) que la tasa de desempleo de las mujeres siempre fue más alta que la de los hombres, durante estos dos años y 2) la tasa del desempleo entre 2016 y 2017 respecto de la mujer, creció en el último año casi un punto en comparación al año anterior.

Gráfica 3. Comparación de Las Tasas de Desempleo de Julio – Septiembre, entre los años 2016 - 2017



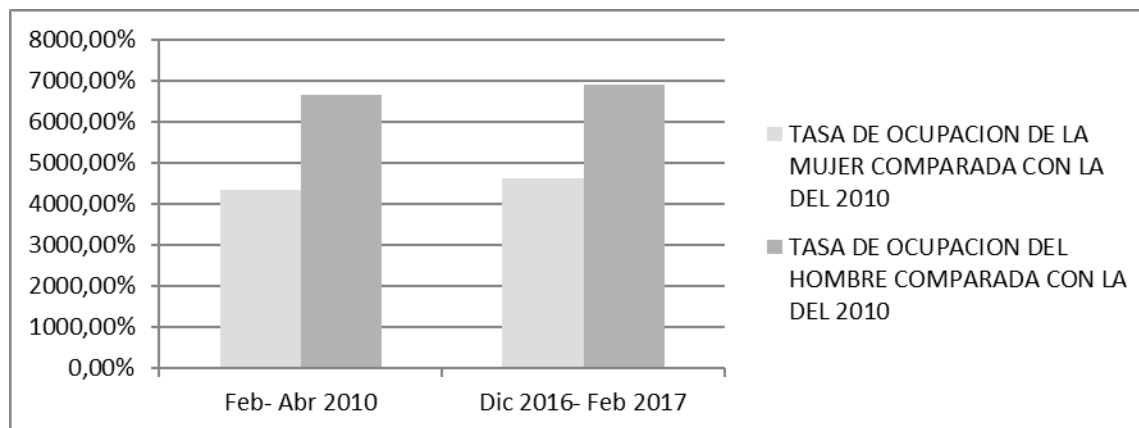
Fuente: Elaboración propia basada en los datos del DANE.

3.3.1.3. comparaciones entre las tasas de ocupaciones de los años 2010-2017.

En febrero y abril del año 2010, la tasa de ocupación de la mujer fue de 43.4%, para el hombre fue de 66.7%; en cambio de diciembre 2016 a febrero de 2017 la tasa de ocupación para las colombianas fue del 46.4% y para los hombres fue de 69.2% (DANE, 2017)

Por tanto, se puede concluir que: 1) no se ha logrado que la mujer deje de ser la tasa más alta de desempleo con respecto al hombre desde el 2010, 2) que actualmente se encuentran laborando más mujeres en comparación con las del año 2010, 3) que en el transcurso de 6 años de vigencia de la presente Ley la tasa de ocupación de la mujer sólo creció 3 puntos.

Gráfica 4. Comparación entre Tasas de Ocupación de los años 2010 - 2017



Fuente: Elaboración propia basada en los datos del DANE.

Lo anterior demuestra un desequilibrio de consideración entre la oportunidad de empleo para las mujeres en referencia con los datos entregados para los hombres, identificando que la

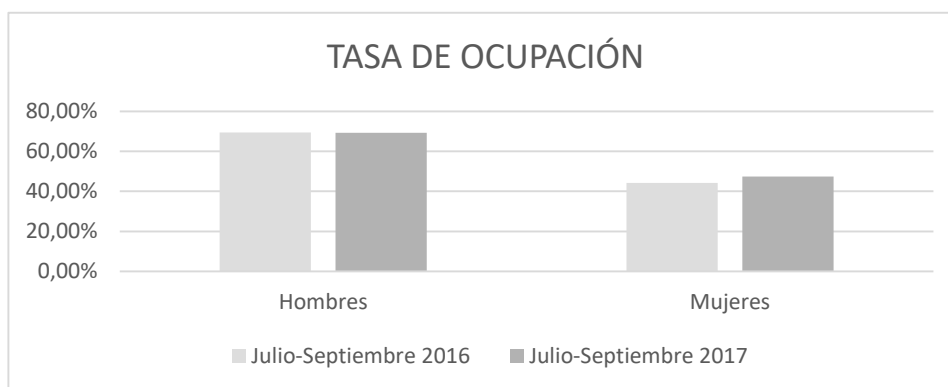
mayor participación para las mujeres en el trimestre de Julio-septiembre de 2017 fue trabajadora por cuenta propia con un 40.8%.

3.3.1.4. comparaciones entre las tasas de ocupación de julio-septiembre, entre los años 2016-2017.

En el año 2016, durante el periodo de Julio a septiembre, la tasa de ocupación en las mujeres fue del 44,20% y la de los Hombres fue del 69,40%; en cambio en el año 2017, durante el periodo de Julio a septiembre, la tasa de ocupación en las mujeres fue del 47,50% y la de los Hombres fue del 69,30%

Por lo tanto, podemos concluir que **1)** la tasa de ocupación de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres por casi 20 puntos de diferencia, **2)** la tasa de ocupación de la mujer entre estos dos años creció casi tres puntos, **3)** en cambio la tasa de ocupación de los hombres disminuyó un punto entre estos dos años.

Gráfica5. Comparación entre las Tasas de Ocupación de Julio – Septiembre, Entre los Años 2016 - 2017

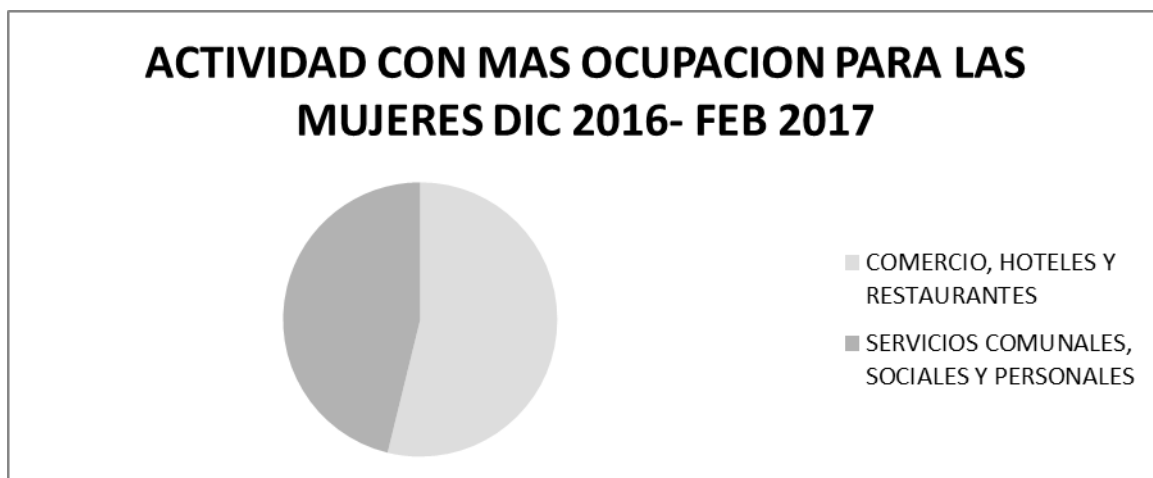


Fuente: Elaboración propia basada en los datos del DANE.

3.3.1.5. actividad con más ocupación para las mujeres en diciembre de 2016 a febrero de 2017.

En diciembre de 2016 - febrero de 2017 la actividad en que más se emplearon las mujeres fue en el Comercio, hoteles y restaurantes con 35,9% seguida por Servicios comunales, sociales y personales con 30,8% (DANE, 2017) Razón por la cual podemos concluir que las mujeres son empleadas con mayor frecuencia para trabajos que implican actividades relacionadas con servicios generales, cocina y atención al cliente.

Gráfica 6. Actividad con más Ocupación para las Mujeres en diciembre de 2016 a febrero de 2017



Fuente: Elaboración propia basada en los datos del DANE.

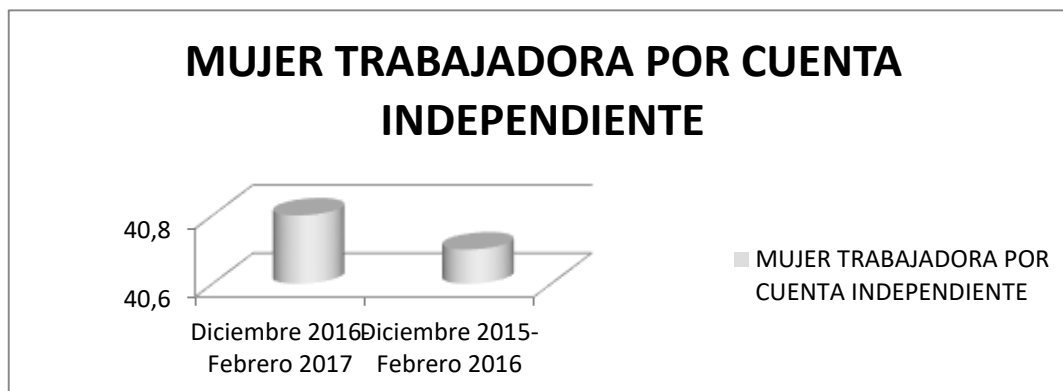
Dentro de la función pública, la mayoría de las funciones desempeñadas por las mujeres se encuentran en el desarrollo de puestos de trabajo relacionados con apoyo administrativo, son pocas las que tienen acceso a carreras profesional o son pocas las posibilidades de que la mujer consiga un cargo de rango profesional, lo que las ubica generalmente en puestos de carácter

“secundario”, dentro de los cuales desarrolla funciones relacionadas a las que por costumbre desarrollan dentro del hogar. (Velasco Portero, 2011)

3.3.1.6. mujer como trabajadora independiente entre 2016-2017.

En el periodo de diciembre de 2016 - febrero de 2017 fue trabajadora por Cuenta propia con 40,8%, pero en el mismo trimestre del año anterior el porcentaje fue del 40,7%. (DANE, 2017) Partiendo de lo anterior se puede señalar que entre Diciembre de 2015 y Diciembre de 2016, aumento un punto el porcentaje de mujeres que trabajan como independientes en Colombia, lo que implica a la vez un aumento en la informalidad laboral y una disminución en sus aportes a seguridad social, debido a que cada vez más mujeres prefieren trabajar como independientes a estar bajo la subordinación de un empleador, teniendo en cuenta el concepto que brindamos a lo largo de esta investigación, respecto a la definición del concepto de mujer como trabajadora independiente.

Gráfica7. Comparación entre los Porcentajes de Mujeres Trabajadoras como Independientes entre 2016 - 2017



Fuente: Elaboración propia basada en los datos del DANE.

3.3.2. derecho de petición presentado ante el ministerio del trabajo, para obtener información respecto de las sanciones impuestas por esta entidad dando aplicación a la ley 1496 de 2011 al 2017.

El 07 de Septiembre de 2017, por medio del correo electrónico, se radico un derecho de petición, solicitando información referente a la gestión (vigilancia y control) que ha sido realizada por parte del Ministerio del Trabajo, para dar aplicación a la Ley 1496 del 2011 al 2017, en temas de seguridad social, programas y acciones tomadas para disminuir los comportamientos discriminatorios, sobre las multas aplicadas y auditorias sorpresa realizadas a las empresas para verificar la aplicación de esta legislación.

El 11 de septiembre, fue direccionado a la Doctora GLORIA GARVIRIA RAMOS Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo, del Ministerio del Trabajo Bogotá; sin embargo, hemos tratado en repetidas oportunidades de comunicarnos telefónicamente y vía correo electrónico con el Ministerio del Trabajo, para que nos den respuesta a esta solicitud; pero no ha sido posible y no hemos obtenido respuesta alguna.

3.4. Alternativas y Propuestas

3.4.1. modificar las disposiciones penales.

Como dentro de la Ley 1482 del año 2011, no se señalan expresamente en su artículo 134C, cuáles son las formas en que se pueden llegar a negar o restringir los derechos laborales, sino que sólo se señala esto de manera general, consideramos que es necesario crear un nuevo

tipo penal, es decir que se tipifique de manera más específica y en un artículo independiente, cuando se trate de actos discriminatorios en el ámbito laboral, de la siguiente manera:

“Artículo 134 E. Actos Discriminatorios en el Ámbito Laboral: El que realice, promueva, instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento física o moralmente, o impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos laborales de manera arbitrariamente de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de veinticuatro (24) a cuarenta y ocho (48) meses y multa de diez (15) a quince (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

Adicionalmente debería modificarse al artículo 134 D, en su agravante contenido en el numeral 6, el siguiente:

“Artículo 134C. Circunstancias de agravación punitiva. Las penas previstas en los artículos anteriores se aumentarán de una tercera parte a la mitad cuando:

- 1. La conducta se ejecute en espacio público, establecimiento público o lugar abierto al público.*
- 2. La conducta se ejecute a través de la utilización de medios de comunicación de difusión masiva.*
- 3. La conducta se realice por servidor público.*
- 4. La conducta se efectúe por causa o con ocasión de la prestación de un servicio público.*
- 5. La conducta se dirija contra niño, niña, adolescente, persona de la tercera edad o adulto mayor.*
- 6. La conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales, cuando se trate de trabajadores que tengan personas a su cargo, que dependan económicamente de él/ella.” (Ley 1482 de 2011).*

3.4.2. creación del área de antidiscriminación laboral.

De igual forma, consideramos que resulta necesario y fundamental, que se cree dentro del Ministerio de Trabajo, un área encargada específicamente de vigilar, controlar y reglar la aplicación de la Ley 1496 del 2011, junto con el manual antidiscriminatorio aplicado a Colombia de la OIT y de toda la legislación existente, que busca mitigar estas conductas injustificadas.

Esta área, tendría las funciones sancionatorias (aplicación de multas económicas) y de vigilancia (realizar auditorías sorpresa a las empresas), contempladas en esta disposición objeto de nuestro estudio, junto con la divulgación del manual antidiscriminatorio aplicado a Colombia de la OIT y a la vez, se encargaría de llevar a cabo capacitaciones y demás métodos pedagógicos, donde no solamente se busque “educar” y concientizar a los **empleadores**, de cuáles son las conductas que soslayan los derechos de las /los trabajadoras / trabajadores, de la forma correcta de analizar cuáles son los factores que se deben tener en cuenta para fijar la asignación salarial, de la manera efectiva de dar aplicación a la regla de *“a trabajo de igual valor, salario igual”*; sino que de igual forma, se instruya a los **trabajadores**, respecto de cuáles son estas conductas discriminatorias que pueden ser generadas de empleador a trabajador y así mismo de trabajador a trabajador , cuales son los mecanismos con los que cuentan en la jurisdicción laboral y penal , pero así mismo, realizar mayor énfasis en cuanto a que la mejor forma de blindar las relaciones laborales, de estos comportamientos tóxicos, es que se consigan acuerdos orientados a esto por medio de los Convenios Colectivos, basados en las necesidades y poblaciones específicas de cada empresa, lo que personaliza más los mecanismos antidiscriminatorios.

3.4.3. implantar una política que brinde beneficios económicos a las mujeres en temas de educación técnica y profesional.

Seria asertivo y factible, que se realizaran estudios respecto a cuales con las carreras Técnicas y Profesionales, dentro de los cuales se encuentran el menor número de estudiantes mujeres, para poder focalizar una política que amplíe y diversifique el mercado laboral, donde se le brinden apoyos económicos a las mujeres que decidan ingresar a estas carreras Técnicas y /o Profesionales, en las cuales tradicionalmente no se integran por población femenina, debido a estereotipos sexistas y segregacionistas; lo cual a la vez ayuda a que nuestro país, desarrolle e invierta más el ámbito científico e investigativo.

3.4.4. decreto reglamentario.

Como resultado de la investigación llevada a cabo, en la que se pretendía realizar un análisis jurídico de la Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones; en primer lugar se logró establecer la falta de implementación de la misma por no contar con las herramientas necesarias para la puesta en marcha, después de pasados 7 años de su entrada en vigencia, como ejemplo de esto, se verifico que no existe decreto reglamentario que permitiese establecer las reglas de construcción de los factores de valoración salarial, tal y como lo indica el parágrafo 2, artículo 4 de la ley en mención, que reza:

“ARTICULO 4º. FACTORES DE VALORACION SALARIAL. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorias para el empleador en materia salarial a de remuneración las siguientes:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Acceso a las medias de formación profesional;
- c) Condiciones en la admisión en el empleo;
- d) Condiciones de trabaja;
- e) La igualdad de oportunidades y de trata en materia de emplea y ocupación, can objeta de eliminar cualquier discriminación;
- f) Otras complementas salariales.

Parágrafo 1°: Para efectos de garantizar la aquí dispuesta, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata La ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.

Parágrafo 2°. **Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario** por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.

Parágrafo 3°. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50' hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).” (Ley 1496 de 2011).

En el país, a través de la Constitución de 1991, se otorgó la facultad al poder Ejecutivo de emitir actos administrativos de jerarquía menor a las leyes, pero que permitirían preceptuar y establecer las normas base de cumplimiento de estas, como un instructivo a seguir o un manual de aplicación, que permitirían y permiten aterrizar las leyes o cierta disposición normativa a la realidad actual, para así mismo hacerla efectiva.

Dentro de la clasificación de los mismos, en los que se encuentran, decretos legislativos, decretos leyes, decretos estatutarios, decretos de contenido administrativo⁷, etc., se puede localizar e identificar los decretos reglamentarios, como la facultad del presidente de la República, que en cabeza de la unidad nacional, se permite emitir órdenes para el debido cumplimiento de sus disposiciones, como lo establece el Artículo 189 de la Constitución Política.

“ARTICULO 189. Corresponde al presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:

(...)

11. Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.”
(Constitución Política).

De ese modo, se puede entender la necesidad de que en ciertas materias en donde se consagren leyes como regulación y creación del derecho, se haga necesario marcar el camino por donde aquellas deben ser cumplidas, indicando los parámetros de cumplimiento, más aun cuando dentro de la materia no existen lineamientos que permitan vislumbrarlo; este es el caso de la Ley en estudio, pues aunque a nivel internacional se puedan evidenciar ciertas disposiciones, lo cierto es que en Colombia, la cuestión se convirtió en un caso olvidado.

Sin embargo, como se mencionó al comienzo, el Gobierno Nacional se quedó corto en lo que respecta a la puesta en marcha de las medidas consagradas en la Ley 1496 de 2011, para permitir una retribución igualitaria entre hombre y mujeres, que posibilitaba la realización de una gran contribución a la no discriminación, como factor que impide la aplicación de un trabajo decente en la sociedad; mediante la intervención del Ministerio del Trabajo, en la educación de

⁷Sobre el particular se pueden ver los siguientes: <http://decretoscolombianos.blogspot.com.co/>

empleadores y empleados por medio de la conceptualización de los factores salariales a tener en cuenta a la hora de realizar la denominada retribución salarial como factor principal en las relaciones laborales.

Después de siete años de la entrada en vigencia de la ley, aún no ha sido posible contar con tal disposición que le brinde el carácter de obligatorio (sin indicar que la ley por sí misma no lo sea) y aplicable a lo establecido por el Gobierno en ley bajo estudio; lo que se puede considerar sin lugar a dudas, como uno de los principales obstáculos a la hora de percibir resultados que provengan de la misma.

Es así, que el grupo de investigación considera relevante, que a pesar del tiempo transcurrido, que no resulta impedimento para aquello, se realice por parte del poder ejecutivo, a través de un decreto reglamentario, lo ordenado en la Ley 1496 de 2011, con el fin de que el mismo Ministerio de Trabajo se permita cumplir con lo consagrado en la anteriormente mencionada, a fin de obtener resultados positivos en la aplicación de la ley, que permitan reducir la brecha de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, ya que se hace evidente la falta de conocimiento por parte de la entidad de la emitido en la norma, donde se le atribuyen funciones específicas y de suma importancia para realizar la intervención pertinente, pero que en la realidad no ha sido posible evidenciar, lo que demuestra que finalmente para emitir una ley es necesario realizar un proceso de aplicación y focalización para que este no se quede únicamente en el papel, como es el caso presente.

Conclusiones

Es relevante realizar un análisis histórico que permita determinar las causas y así mismo las consecuencias en la actualidad, de la concepción del rol de la mujer dentro del desarrollo de las sociedades contemporáneas, que posibilite divisar el papel en el que fueron introducidas inclusive antes del desarrollo de comunidades sociales en el mundo, esto con el fin de encontrar la razón del pensamiento cultivado, en el que la mujer es vista como sujeto débil y de “especial” protección, valorada por su salud reproductiva y no por sus cualidades intelectuales, como lo debe ser en el mundo laboral.

Por lo tanto, la promulgación de los derechos humanos en el mundo moderno permitió que las mujeres percibieran la igualdad de la que eran acreedoras en cualquier campo de la sociedad, iniciando así, un sin número de revoluciones que tendrían como resultado la adquisición de ciertos privilegios con los que ya contaban los hombres y que les permitirían abrirse campo en el desarrollo cultural, laboral, educativo, político, etc.

Sin embargo, y debido a la complejidad que resulto y sigue resultando, la idea de hombres y mujeres, pares y semejantes; organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (en materia laboral), se tomaron la tarea de establecer normas del trabajo, consagrando la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, en un marco de no discriminación que permita cumplir con los elementos esenciales del trabajo desarrollados de forma decente.

A pesar de ello, aún resulta evidente la desigualdad que se presenta a nivel mundial y en este caso particular, en Colombia, a la hora de calificar y valorar el trabajo

desempeñado por una mujer, en comparación al llevado a cabo por un hombre; se siguen manifestando rasgos de machismo, al tener en cuenta al género femenino de forma exclusiva para labores caseras sin remuneración alguna, dedicadas a la crianza de los hijos y manutención del hogar; tanto así, que en el año 2011 se debió legislar al respecto, emitiendo por parte del Gobierno, parámetros para poder promocionar una igualdad en retribución salarial efectiva, con resultados de igual modo.

Ahora bien, resulta de gran importancia realizar una evaluación de la promulgación de leyes efectivas, teniendo como ejemplo la Ley 1496 de 2011, en el ámbito laboral, pero haciendo referencia a todas aquellas disposiciones normativas que, aunque se encuentran vigentes, no son puestas en práctica y mucho menos resultan de conocimiento general, permitiendo que estas tengan una acogida de gran envergadura dentro de la población para quienes se encuentren dirigidas.

Finalmente, se puede evidenciar que la Ley bajo estudio, resulta ineficaz frente a su objeto de creación; las estadísticas y la falta de respuesta por parte del Ministerio, demuestran que a pesar de la existencia de la misma, las medidas propuestas no han sido desarrolladas a lo largo de estos siete años, por lo tanto, empleadores y trabajadoras (es) continúan sin poner en práctica las medidas adoptadas por la ley y así mismo, en la actualidad se sigue presentando una brecha salarial entre hombres y mujeres.

Bibliografía

Bariña, F. (2009). *Violencia de genero*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Bogota como vamos. (s.f.). *Bogota como vamos*. Obtenido de Bogota como vamos:

<http://www.bogotacomovamos.org/concejo/concejales/gloria-stella-diaz/>

C 873, c 873 (Corte Constitucional 2003).

C 873, 873 (CORTE CONSTITUCIONAL 2003).

carlos alberto baena. (s.f.). *carlos alberto baena*. Obtenido de carlos alberto baena:

<http://carlosalbertobaena.com/>

Codigo Sustantivo Del Trabajo Decreto ley 2663, 2663 (Congreso de la República 5 de Agosto de 1950).

Colprensa. (21 de Marzo de 2016). Desigualdad salarial afecta a la mujer en Colombia en 21%.

La Opinión, pág. 1.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. (2011). *Ley 1496 de 2011* . BOGOTÁ: CONGRESO DE LA REPUBLICA.

congreso visible. (s.f.). *congreso visible*. Obtenido de congreso visible:

<http://www.congresovisible.org/congresistas/perfil/manuel-antonio-virguez-piraquive/98/>

CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA (1991).

Constitucional, C. (2010). *T 247*.

DANE. (10 de Abril de 2017). *DANE*. Obtenido de DANE:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

DANE. (10 de Abril de 2017). *DANE*. Obtenido de DANE:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

de Beauvoir, S. (1999). *El Segundo Sexo*. Buenos Aires: Suramericana.

Fernandez Villanueva, C., Dominguez Bilbao, R., & Revilla Castro, J. C. (2004). *La Igualdad de Oportunidades*. Madrid: Icaria.

Guerrero Figueroa, G. (2014). *Teoria General Del Derecho Laboral*. Bogotá: Leyer.

Isabel, G. M., & Monica, H. O. (2006). *Principios Del Derecho Laboral: Lineas Jurisprudenciales*. Universidad Antonio Nariño: San Juan De Pasto.

LEY 1257 DE 2008 (Congreso de la República 2008).

Ley 1496 de 2011 (Congreso de la República 2011).

LEY 1753 DE 2015 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2014 - 2018 (Congreso de la República 2015).

LEY 823 Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres (Congreso de la República 2003).

OIT. (10 de Enero de 2018). *¿Qué es un salario mínimo?* Obtenido de OIT :

<http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>

Perilla Sonia, M. J. (6 de Marzo de 2015). Colombianas trabajan más que los hombres, pero ganan menos que ellos. *El tiempo*, pág. 1.

Piñeiro, L. (2010). *Casa Nacional del Bicentenario*. Obtenido de Casa Nacional del Bicentenario: https://casadelbicentenario.gob.ar/cdmujeres/contenido/vida-publica/vida_publica_trabajo.html

Redacción Vanguardia Liberal. (30 de Octubre de 2016). Colombia ha avanzado en igualdad de género, pero no lo suficiente. *Vanguardia*, pág. 1.

Republica, C. D. (2010). *proyecto de ley Igualdad Salarial*. Bogotá: Congreso de Colombia.

Revista Semana. (11 de Mayo de 2013). *Otra 'baronesa' que se va del Capitolio*. Obtenido de Revista Semana: <http://www.semana.com/nacion/articulo/alexandra-moreno-piraquive-se-va-del-congreso/363607-3>

Servicio De Empleo. (2016). *Mujeres En el Mercado Laboral Colombiano*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.

Soto Galván, C. (2012). *principio de igualdad y transversalidad de género*. Madrid: Dykinson.

Velasco Portero, M. T. (2011). *MOBBING: ACOSO LABORAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO*. España: Tecnos.

Velazquez Toro, M. (2013). *Banco De La República*. Obtenido de Banco De La República: <http://www.banrepcultural.org/node/32646>

Villanueva, C. F. (2003). *La Igualdad de Oportunidades*. Barcelona: Icaria.